

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL199-2021

Radicación n.º 77192

Acta 02

Bogotá, D. C., veinte (20) de enero de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **GLORIA INÉS FLOREZ GUERRERO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, de 25 de noviembre de 2016, en el proceso que instauró la recurrente contra **FIDUAGRARIA S.A.** como vocera y administradora del **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES LIQUIDADO.**

Se acepta el impedimento manifestado por el Magistrado Jorge Luis Quiroz Alemán.

I. ANTECEDENTES

Gloria Inés Flórez Guerrero llamó a juicio a Fiduagraria S.A. como vocera y administradora del Patrimonio Autónomo

de Remanentes del Instituto de Seguros Sociales Liquidado, con el fin de obtener se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 18 de julio y el 31 de octubre de 2011. En consecuencia, solicitó el pago de la diferencia de salario devengado con los trabajadores de planta, cesantía, intereses de cesantía, sanción por la no consignación de cesantía, prima de servicios, prima técnica y de antigüedad, vacaciones, auxilio de transporte y alimentación, aportes al sistema de seguridad social, reembolso de lo descontado por concepto de retención en la fuente, derechos laborales contemplados en la convención colectiva, indemnización por despido sin justa causa e indemnización moratoria.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que prestó sus servicios personales y remunerados bajo la continuada dependencia y subordinación de la entidad demandada en el cargo de abogada en el Departamento Financiero del Instituto de Seguros Sociales Seccional Risaralda, bajo la subordinación del Jefe del Departamento Financiero y el Gerente de Pensiones del ISS Seccional Risaralda. El vínculo inició el 18 de julio de 2011 y finalizó el 31 de octubre de 2011. Percibía mensualmente la suma de \$1.842.345,00.

Indicó que en ejercicio de sus funciones acataba órdenes, rendía informes y realizaba las funciones propias de un abogado del Departamento Financiero y de la Gerencia del Instituto de Seguros Sociales. De manera específica verificaba la exactitud de las cotizaciones y aportes, además de elaborar los informes que fueran necesarios en su gestión.

Así mismo adelantaba las investigaciones para verificar la ocurrencia de hechos generadores de obligaciones no declaradas. De igual modo, citaba o requería a los empleadores con el fin de que allegaran los documentos para el registro de operaciones cuando estos se encontraban obligados a llevar contabilidad. Debía además analizar y registrar pagos de empleadores, así como los periodos pagados en forma incompleta, o extemporánea, entre otras.

El juzgado de conocimiento tuvo por no contestada la demanda por parte de la convocada a juicio.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 23 de junio de 2015 (f.º 172 y ss), declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de julio al 31 de octubre de 2011, el cual terminó sin justa causa. Ordenó, en consecuencia, el pago de los siguientes conceptos:

- Diferencias salariales por la suma de \$2.718.070
- Prima de servicios convencionales \$753.621,24
- Vacaciones \$376.810,62
- Cesantía \$771.589
- Intereses de cesantía \$92.590,68
- Prima técnica \$904.343
- Por concepto de indemnización moratoria un día de salario equivalente a \$87.800,53 por cada día

de retardo desde el 1 de febrero de 2012 hasta que se realice el pago total de las prestaciones sociales y salarios, lo cual arroja hasta la fecha de segunda instancia la suma de \$107.380.052

- Y por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$4.390.026

Absolvió de las restantes pretensiones y condenó en costas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en sede jurisdiccional de consulta el 25 de noviembre de 2016 modificó el numeral segundo de la sentencia de primer grado en el sentido de que los intereses de cesantía corresponden a la suma de \$30.627,11. Y revocó la condena por concepto de indemnización moratoria.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el tribunal no tuvo reparos en confirmar la decisión de primera instancia en cuanto declaró la existencia del contrato de trabajo, pues no fue desvirtuada la presunción contemplada en el «*artículo 24 del CST*» y, además, las pruebas recaudadas demostraron la actividad personal, la subordinación y lo percibido como remuneración, razón por la cual concluyó que la demandante ostentaba la calidad de trabajadora oficial y, de conformidad con las funciones desempeñadas, su cargo en la entidad era equivalente a un profesional universitario grado 27.

En relación con la indemnización moratoria el juez de apelaciones examinó las circunstancias particulares del caso y evidenció buena fe por parte de la demandada. Las evidencias que llevaron al tribunal a tal convencimiento son las siguientes: i) el hecho de que los servicios prestados atendieron al preciso término dispuesto en el contrato de prestación de servicios y, ii) encontró que no existía suficiente personal de planta que permitiera cumplir funciones en el departamento financiero de la entidad, pues solo existía una abogada, razón por la cual debió vincularse a la demandante a través de contrato de prestación de servicios.

Agregó además el fallo de segunda instancia que la planta de personal estaba congelada, lo cual infiere de lo señalado por el artículo 37 de la convención colectiva aportada al proceso y de lo manifestado por el jefe del departamento financiero. Es así como el tribunal encontró que la demandada no tenía otra opción que contratar bajo la figura de prestación de servicios.

Indicó de manera adicional que siguiendo su propio precedente en caso anterior y en virtud de los mismos supuestos fácticos, ya se había concluido que en este evento, en el cual no hay renovación del contrato de prestación de servicios y, en atención a que la demandada nunca tuvo la intención de prorrogar la relación de trabajo, se puede inferir que la entidad demandada se apegó a la excepcionalidad del concepto de prestación del servicio, además, la congelación de la planta de personal constituyó un obstáculo para la contratación en debida forma, luego debe entenderse que no

existe mala fe, razón por la cual se revocó la condena por concepto de indemnización moratoria.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, se confirme la decisión de primera instancia que condenó por concepto de indemnización moratoria.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron objeto de réplica.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa *«por violación de medio, los artículos 164, 166 y 167 del CGP y el artículo 60 del CPTSS, lo que condujo a la interpretación errónea del artículo 1 del Decreto 797 de 1949 que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1949 que regula la sanción moratoria de trabajadores oficiales»*.

Refirió la recurrente que el fallo de segunda instancia presentó una interpretación errónea de lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, pues, a su juicio, no

existe en el desarrollo procesal regla alguna que indique que un comportamiento probado por parte del empleador tenga la virtud de exonerarlo de la sanción moratoria. Expuso que el juez de segunda instancia sustentó su fallo en el hecho de que el empleador en estos eventos, no debe demostrar buena fe para librarse de la sanción, sino que debe obrar con lealtad y probidad. Interpretación equivocada si se sigue lo dicho por la jurisprudencia de la SCL, por cuanto la carga de la prueba en estos casos corresponde al empleador, quien debe demostrar su buena fe.

Así mismo, explicó que el silencio de la demandada y su conducta procesal en general, al esperar la decisión judicial, no pueden por sí solas evidenciar que el empleador obró de buena fe. Además, advirtió que la interpretación fijada por el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, (doctrina probable), fija una directriz como es la prueba de la buena fe, regla jurisprudencial que desconoció el tribunal.

VII. RÉPLICA

Al oponerse, la replicante atribuye fallas técnicas al cargo toda vez que se controvertió asuntos probatorios, los cuales son propios de la interposición del recurso por la vía indirecta de la ley. Consideró que en el caso concreto debe tenerse en cuenta que no hubo continuidad en la relación de prestación de servicios, como tampoco hubo salario o subordinación. Además, agregó que no puede pretenderse el pago de una indemnización cuando no existió una relación

laboral.

La réplica insistió en señalar que la relación de trabajo es inexistente y por esta razón no puede hablarse de mala fe del empleador, más cuando su actuación se ajustó a la realidad y fines de la época.

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa, por interpretación errónea, el artículo 1 del Decreto 797 de 1994 que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1949, norma que regula la indemnización moratoria de los trabajadores oficiales.

Señaló al respecto que el análisis del cargo se debe centrar en si la temporalidad del contrato y la veda convencional constituyen razones para que el empleador público sea exonerado de la sanción moratoria. Para la recurrente existe una obligación por parte del empleador de demostrar activamente en el proceso su obrar de buena fe.

Explicó que la temporalidad del vínculo es una circunstancia especial que no tiene trascendencia para deslindar la buena fe del actuar empresarial. El tiempo de duración del contrato es un ingrediente del nexo, pero no justifica el no pago de prestaciones sociales.

Respecto de la justificación de la buena fe y lo que tiene que ver con lo dispuesto en el artículo 37 de la convención

colectiva, y la congelación de la planta de personal, precisó que dicho argumento no es de recibo por cuanto una disposición convencional no tiene la virtud de desconocer los derechos del trabajador. Al respecto advirtió que el precedente de la CSJ impone la prevalencia de los derechos del trabajador sobre las reglas convencionales.

IX. RÉPLICA

Afirmó que el análisis del presente cargo debe partir de la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales por un término de 3 meses y 12 días. Añadió *«que se pretende cobrar una indemnización por mala fe al no haber pagado unas prestaciones y obligaciones claramente inexistentes, improcedentes e injustificadas desde todo punto de vista»*. La actuación de la demandada se rigió bajo la condición de la buena fe, en virtud del tipo de contratación utilizada.

X. CONSIDERACIONES

Por razones metodológicas y atendiendo a que los cargos planteados acusan un mismo discurso en pro de demostrar el yerro denunciado, en este caso, la interpretación errónea realizada por el tribunal respecto del artículo 1 del Decreto 797 de 1949 y la buena fe, se analizarán los cargos de manera conjunta.

Ahora, debe señalar la Sala que el cargo primero no presenta falla en su técnica pues, no cuestiona los soportes

de hecho en que el juez de segunda instancia fundamentó su decisión y, además, si hace alusión a cuestiones fácticas, es en virtud de argumentar su posición interpretativa de las normas acusadas. Lo que se plantea en el recurso de manera concreta es la interpretación que realizó la segunda instancia respecto de conceptos como la carga de la prueba y la buena fe, frente a la pretensión de indemnización moratoria, sin que se discutan aspectos probatorios en el recurso.

Es así como no son materia de discusión en sede de casación los siguientes aspectos: (i) que la accionante estuvo vinculada a la demandada a través de un contrato administrativo de prestación de servicios regulado por la Ley 80 de 1993, durante el período indicado en la demanda; (ii) que prestó sus servicios como abogada iii) tampoco se debate que la vinculación real entre las partes obedeció a un contrato de trabajo regulado por la Ley 6ª de 1945, – siendo equivalente su cargo en la planta de personal como profesional universitario grado 27- y, por tanto, tuvo el carácter de trabajadora oficial.

El fundamento del tribunal para exonerar al empleador de la condena por concepto de indemnización moratoria se circunscribió a señalar que, no existió mala fe por parte de la demandada toda vez que esta se encontraba ante la imposibilidad de celebrar contratos de trabajo debido a la congelación de la planta de personal y, en consideración a que el contrato de prestación de servicios celebrado con la demandante atendió a un corto y preciso término de duración previamente estipulado.

De otro lado, la censura ataca la interpretación del tribunal respecto de la carga de la prueba en materia de buena fe y la incidencia que puede tener la duración de un contrato de prestación de servicios, la conducta procesal de la demandada y el congelamiento de la planta de personal a efectos de determinar que dichas razones no dan lugar a la condena por concepto de indemnización moratoria.

En relación a la carga de la prueba respecto de la pretensión de indemnización moratoria ya ha adocinado esta Corporación, que la sanción moratoria regulada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para el sector privado, y en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, para el oficial, es de naturaleza sancionatoria, de modo que para su imposición, el juzgador debe analizar el comportamiento del empleador a fin de establecer si actuó de buena o mala fe, pues solo la presencia de este último elemento le abre paso (SCL SL194 de 2019).

Así mismo, esta Corporación ha sostenido que *«es el empleador quien debe asumir la carga de probar que obró sin intención fraudulenta»*. (SCL SL194 de 2019). Así se precisó en la sentencia CSJ SL 32416, 21 sep. 2010:

Por lo demás, cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago

de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

De otra parte, el precedente de la Sala de Casación Laboral impone al juez un examen acucioso del material probatorio para determinar el elemento subjetivo de la conducta del empleador, así se dijo en sentencia SCL SL194 de 2019 que:

Ahora bien, aun cuando se admitiera la inoperancia del criterio jurisprudencial, la sanción moratoria solo puede descartarse mediante un examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal. Por tanto, si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una verdadera relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo.

No sobra añadir que la jurisprudencia ha señalado que los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, en relación con la pretensión de indemnización moratoria y si bien ha establecido que no existen parámetros o reglas absolutos para su valoración, si ha precisado que es el análisis de cada caso concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, las que pueden esclarecer la buena o mala fe del empleador (CSJ 11436 de 2016).

Por otro lado, en relación con la conducta procesal pasiva por parte del empleador, esta genera las consecuencias establecidas en el CPTSS y, podrá incidir en

el libre convencimiento del juez. Y, en relación con la lealtad o probidad de su conducta, la Sala ha explicado (SL 3616 - 2020), que, en efecto, estas son actitudes que pueden ser objeto de valoración por parte del juez de instancia, y precisa la Corporación que:

La buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y honestidad, es decir, se traduce en el actuar sincero con suficiente probidad y honradez del empleador frente al trabajador, a quien en ningún momento quiso cercenar sus derechos, lo cual está en contraposición con la mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.

En este orden de ideas, la buena o mala fe del empleador responde a un análisis por parte del juez de instancia de diversos aspectos que, en todo caso, giran alrededor de la conducta del mismo, que se circunscriben a la realidad probatoria que conste en el proceso y que requieren un rigor en el examen e indagación de las pruebas recaudadas. No opera de manera automática, como tampoco obedece a una presunción.

Ahora, en el caso concreto se hace claridad que la segunda instancia nunca desconoció el presupuesto de la buena fe a efectos de analizar la procedencia o no de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, supuesto equivocado por parte de la recurrente.

De otra parte, si bien la conducta procesal de la demandada fue pasiva, por no decir inexistente en el juicio, y si bien existe una regla en materia de carga de la prueba en relación con la pretensión de la indemnización moratoria,

no puede desconocer la Sala que, en efecto, el comportamiento del demandado tiene unas consecuencias procesales y jurídicas que el juez debe valorar en conjunto con las pruebas recaudadas y debidamente aportadas en el proceso, ello con el fin de acceder o no a las pretensiones del demandante.

Finalmente, la censura radica su inconformidad en que los argumentos señalados en la sentencia de segunda instancia y que tienen que ver con la temporalidad del contrato y la utilización del contrato de prestación de servicios determinan o no la buena fe del empleador, aspectos que no fueron cuestionados probatoriamente en el proceso.

En relación con la utilización y temporalidad de los contratos de prestación de servicios la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 981-2019, señaló que:

Por lo demás, a juicio de la Sala el argumento del Tribunal relativo a que el ISS tuvo que recurrir a la contratación de la demandante ante la insuficiencia en su planta de personal es inadmisibile, toda vez que la autorización prevista en el numeral 3.º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 debe utilizarse cuando las actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados, es “por el término estrictamente indispensable”. Es decir, la vigencia del contrato debe ser por el tiempo necesario para ejecutar el objeto contractual convenido.

Se trata mediante esta figura de afrontar situaciones especiales relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, por tanto, la temporalidad y excepcionalidad de la contratación es de la esencia de este tipo de contratos. En este sentido, cuando las actividades atendidas a través de esta clase de vinculación demanden una permanencia superior o indefinida, de modo tal que se desborde su transitoriedad, es

necesario que la entidad contemple en su respectiva planta los cargos necesarios para desarrollarlas.

Desde otra perspectiva, no puede desconocerse que también ha precisado la Corporación que no es suficiente argüir la suscripción de contratos de prestación de servicios y ampararse en estar convencido de actuar dentro de los parámetros de la Ley 80 de 1993 para lograr la exoneración de la sanción moratoria. En los eventos en que se encuentra demostrada la prestación del servicio subordinado, desconociendo derechos salariales, procede la súplica por el pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949, habida consideración de no aparecer acreditados elementos de juicio suficientes para hacer atendible la sustracción a las obligaciones contractuales laborales (SCL 3108 - 2020).

En el caso concreto, no se discute el carácter subordinado de la relación de trabajo, ni su duración, como tampoco que la demandante desempeñaba las mismas funciones de un trabajador de planta. Más allá de la vocación de permanencia o duración, la contratación de prestación de servicios celebrada por el empleador desconoció la esencia de este tipo de vinculación, y en el caso que ocupa la atención de la Sala lo que realmente se ejecutó fue un verdadero contrato de trabajo.

Por otro lado, la Sala de Casación Laboral en relación con la congelación de la planta de personal, ha señalado que dicha razón no constituye un pretexto para desconocer la realidad de las relaciones de trabajo y, en tratándose de lo

dispuesto en la convención colectiva ha enseñado que los compromisos fijados en ella no pueden desconocer ni dar lugar a desnaturalizar las relaciones que deben ser gobernadas por un contrato de trabajo.

Para resolver las dificultades que implica la congelación de la Planta de Personal y la existencia de un número considerable de contratos administrativos, algunos de los cuales, como el de la actora, resultaron verdaderos contratos de trabajo. Además, lo pactado no podía desconocer la posibilidad de que se presentaran en la entidad demandada relaciones de trabajo gobernadas por el régimen laboral, so pretexto de que se estaba actuando en forma concertada con el sindicato para superar los problemas de la planta de personal. (CSJ SCL 3 de marzo de 2009 rad. 34.412).

Como consecuencia de lo expuesto, a juicio de la Sala no se discute que el empleador de manera indebida utilizó una figura contractual para ocultar una relación de trabajo y sustraerse así de las obligaciones que impone la ejecución de un verdadero contrato de trabajo. Igualmente, se tiene que la entidad demandada soslayó la carga de la prueba que le concierne para exonerarse de la sanción moratoria, pues ningún elemento de persuasión aportó con el fin de demostrar que la contratación de la actora se sujetó a los parámetros descritos en la Ley 80 de 1993.

Como se precisó en las líneas que anteceden, en el caso objeto de estudio se desvió la verdadera inteligencia que le corresponde al precepto acusado conforme la correcta interpretación que le ha dado la jurisprudencia de esta Sala en relación con la carga de la prueba y la buena fe para la prosperidad de la pretensión de indemnización moratoria, no

existiendo justificación alguna para exonerar a la demandada de su pago.

Así las cosas, hay lugar para casar la sentencia impugnada, únicamente en cuanto revocó la condena por indemnización moratoria.

Sin costas en el recurso de extraordinario de casación.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede instancia, además de las consideraciones expuestas en el recurso extraordinario de casación, para que la Sala proceda a establecer el monto de la condena por indemnización moratoria, debe observarse que la segunda instancia se originó por el grado jurisdiccional de consulta dispuesto por el juez de primera instancia en cumplimiento del artículo 69 del CPTSS, por no haber sido apelada la sentencia de primera instancia por la demandada.

En ese orden, advierte la Sala que el juez de primera instancia sí se equivocó al calcular la pretensión de indemnización moratoria pues se precisa que de conformidad con el precedente de la Corporación CSJ SL986-2019, esta se reconoce a partir del día 91, de la finalización de la relación laboral; y hasta la liquidación definitiva de la entidad pública, lo que en el presente caso ocurrió el 31 de marzo de 2015, conforme a lo establecido en el Decreto 553 de 27 de marzo de 2015, cuyo artículo 5 señala: «*Extinción de la persona jurídica del Instituto de Seguros Sociales. Conforme a lo*

dispuesto en el artículo 21 del Decreto 2013 de 2012, como consecuencia de la extinción de la persona jurídica del Instituto de Seguros Sociales, a partir del 31 de marzo de 2015 quedarán automáticamente suprimidos todos los cargos existentes y terminarán las relaciones laborales de acuerdo con el respectivo régimen legal aplicable».

Teniendo en cuenta que el vínculo laboral de la demandante finalizó el 31 de octubre de 2011, el plazo de gracia de 90 días comienza a contarse a partir del día siguiente (sentencia CSJ SL986-2019), por lo que se cumplió el 30 de enero de 2012. Por lo anterior, se condenará al Instituto de Seguros Sociales a pagarle a la actora la suma de un día de salario equivalente a \$87.800,53 por cada día de retardo, desde el 31 de enero de 2012 hasta el 31 de marzo de 2015, calenda que corresponde a la de liquidación definitiva del ISS, ascendiendo el monto de dicha indemnización a **\$100.180.405**, suma que deberá ser indexada hasta cuando se efectúe el pago, conforme a lo establecido en la providencia SL194-2019. En esa medida se modificará la sentencia consultada.

Las costas en segunda instancia a cargo de la demandante.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia

dictada el veinticinco (25) de noviembre de dos mil dieciséis (2016) proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **GLORIA INÉS FLOREZ GUERRERO** contra **FIDUAGRARIA S.A.** como vocera y administradora del **PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DEL INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES LIQUIDADO, únicamente** en cuanto a que revocó la decisión de primera instancia en torno al pago de *«un día de salario equivalente a \$87.800,53 por cada día de retardo desde el 1º de febrero de 2012 hasta que se realice el pago total de las prestaciones sociales y salarios lo cual arroja hasta la fecha de segunda instancia la suma de \$107.380,052»*. NO CASA en lo demás.

En sede de instancia, se **DISPONE:**

PRIMERO: MODIFICAR la decisión del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira del veintitrés (23) de junio de dos mil quince (2015), **únicamente** en cuanto dispuso que la sanción moratoria debía reconocerse así: *«un día de salario equivalente a \$87.800,53 por cada día de retardo desde el 1º de febrero de 2012 hasta que se realice el pago total de las prestaciones sociales y salarios lo cual arroja hasta la fecha de segunda instancia la suma de \$107.380,052»* y, en su lugar, se ordenará que la entidad demandada le cancele a la promotora del proceso, a título de sanción moratoria, la suma de **\$100.180.405** causada entre el 30 de enero de 2012 hasta el 31 de marzo de 2015, la que deberá ser indexada hasta cuando se efectúe el pago.

Costas como se indicó en la parte motiva de este proveído.

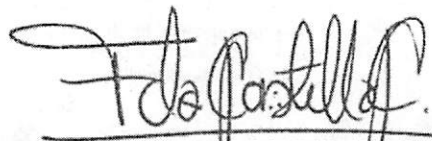
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



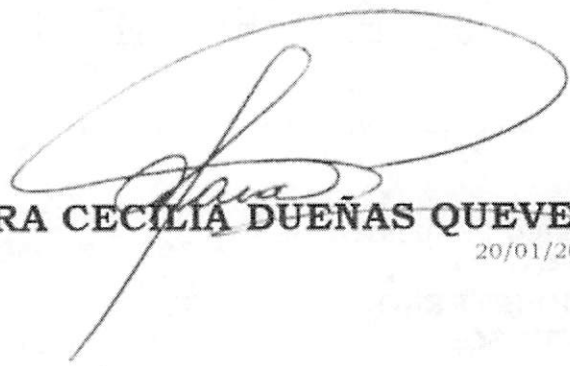
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA

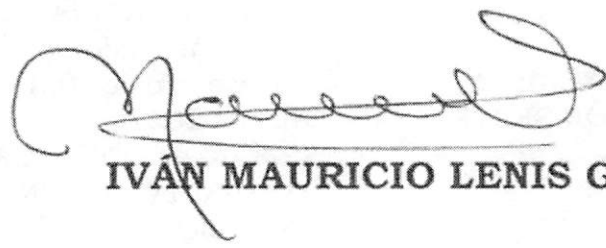


FERNANDO CASTILLO CADENA

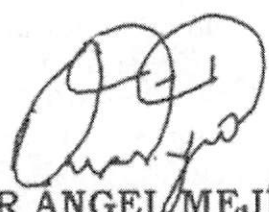


CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

20/01/2021



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

(IMPEDIDO)

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

EDICTO

La Secretaría de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia,

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

CÓDIGO ÚNICO DE IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO CUIP	660013105002201300188-01
RADICADO INTERNO:	77192
TIPO RECURSO:	Extraordinario de Casación
RECURRENTE:	GLORIA INES FLOREZ GUERRERO SOCIEDAD FIDUCIARIA DE DESARROLLO AGROPECUARIO S. A. FIDUAGRARIA S.A. como vocera y administradora
OPOSITOR:	
FECHA SENTENCIA:	20 de enero de 2021
IDENTIFICACIÓN SENTENCIA:	SL199-2021
DECISIÓN:	CASA... - CON SENTENCIA DE INSTANCIA - SIN COSTAS EN CASACIÓN
MAGISTRADO PONENTE:	Dr. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR

El presente edicto se fija en la página web institucional, a través del menú Notificaciones, en la opción Secretaría Sala de Casación Laboral, por un (1) día hábil, hoy 19/02/2021, a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

FANNY ESPERANZA VELÁSQUEZ CAMACHO
Secretaria

El presente edicto se desfija hoy 19/02/2021, a las 5:00 p.m.

FANNY ESPERANZA VELÁSQUEZ CAMACHO
Secretaria



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha 24 de enero de 2020 y hora 5:00 p.m.,
queda ejecutoriada la providencia proferida el 20
de enero de 2021.

SECRETARIA _____

A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.