

TEMA: CARGA DE LA PRUEBA - la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones... / **REAJUSTE DE SALARIO CONFORME AL SMLMV / SALARIO EN ESPECIE** - toda aquella parte de la remuneración ordinaria y remanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia./

HECHOS: La señora Ludivia de Jesús Montoya demando a la Sra. Bertha Alicia Solórzano C. pretendiendo que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 01 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2014, indicando que terminó de manera injusta y unilateral por parte de la empleadora tras 20 años de labores ininterrumpidas. Fundamento sus pretensiones que laboro para la demandada mediante contrato verbal y a término indefinido, se desempeñó como empleada del servicio doméstico no interna. No se le canceló indemnización.

TESIS: (...) Lo pagado en especie, al constituir parte del salario, debe ser tenido en cuenta para todos los efectos de esta sentencia, por lo que se tomará el equivalente al SMLMV para liquidar las prestaciones sociales de la trabajadora, y no el valor que ciertamente haya percibido en dinero, en virtud de que se itera está demostrado con la prueba allegada que la actora recibió como contraprestación directa del servicio un salario no inferior al SMLMV, incluyendo el salario en especie que no excedió del 30%. Siendo así, le asiste derecho a la demandante al pago del reajuste de las prestaciones sociales conforme el SMLMV, durante las anualidades en las cuales devengó salario en especie ya referidas.(...). (...) En criterio de la Corporación mencionada, todo trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos legales tiene derecho al auxilio de transporte; luego, si este afirma que no le fue reconocido, es al empleador a quien le corresponde probar que sí lo pagó o que aquel no tenía derecho a su reconocimiento. Ello, por cuanto se trata de una negación indefinida que conforme al artículo 167 del Código General del Proceso no requiere demostración y, por tanto, es al empleador a quien se traslada la carga de desvirtuar su supuesto incumplimiento. (...). (...) En lo que respecta a la prescripción, conforme a lo previsto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador sobre el derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual. (...). (...) En esta materia, es necesario que la demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 10/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, diez (10) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05266 31 05 001 2016 00294 01, promovido por la señora **LUDIVIA DE JESÚS MONTOYA VARGAS**, en contra de la señora **BERTHA ALICIA SOLORIZANO CHACÓN**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por los apoderados de las partes frente a la sentencia emitida el 22 de noviembre del 2017 por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de

la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **249**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas demandó a la señora Bertha Alicia Solorzano Chacón pretendiendo se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 1º de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2014, que terminó de forma injusta y unilateral por parte de la empleadora. Como consecuencia, que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de los siguientes conceptos: reajuste de salarios conforme el SMLMV para cada anualidad; auxilio de transporte por el periodo laborado; reajuste de prestaciones sociales pagadas durante toda la relación laboral con fundamento en el SMLMV e incluyendo el auxilio de transporte impagado; sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo; indemnización por despido injusto y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que laboró al servicio de la señora Bertha Alicia Solórzano Chacón mediante un contrato de trabajo verbal y, por tanto, a término indefinido desde el 1º de enero de 1995. Se desempeñó como empleada del servicio doméstico no interna. El último salario devengado para el 31 de diciembre de 2014 fue de \$500.000 mensuales. Aduce que el 31 de diciembre de 2014, fue despedida de forma unilateral e injusta por la empleadora, tras 20 años de labores ininterrumpidas. No se le canceló la indemnización por despido sin justa causa. Se desempeñó en forma personal y bajo continúa subordinación, cumpliendo jornada ordinaria de trabajo, desplazándose diariamente al hogar de la

accionada para cumplir con sus labores. Asevera que, percibió un salario inferior al SMLMV para cada anualidad, a pesar de que cumplió con la jornada máxima laboral permitida, sin recibir *“algún salario en especie compensado en casa habitación”*. Agrega que nunca se le canceló el auxilio de transporte, ni se le tuvo en cuenta este concepto a la hora de liquidar sus prestaciones sociales. Afirma que fue debidamente afiliada por su empleadora al sistema de seguridad social.

La señora Bertha Alicia Solórzano Chacón dio respuesta a la demanda aceptando la existencia de la relación laboral en los extremos aducidos y el despido con justa causa dados los malos tratos contra sus familiares, por lo que no hubo lugar a la indemnización. Precisó que la demandante tenía un horario de lunes a viernes de 9:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, en el cual tenía descansos para desayunar, almorzar y tomar refrigerio por la tarde, cumpliendo un horario de 40 horas semanales. Que devengó el equivalente a un SMLMV proporcional al tiempo trabajado, para el año 2014 se le pagaron \$500.000 en efectivo, siendo \$428.000 por concepto de salario y \$72.000 por auxilio de transporte y que el restante fue pagado en especie, dado que *“...la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas desayunaba, almorzaba y comía el refrigerio por la tarde del mercado que realizaba la empleadora”*. Que las prestaciones sociales fueron liquidadas incluyendo el auxilio de transporte. Agrega que el despido se dio con justa causa, prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al recurrir la actora reiteradamente en irrespeto a sus hijos, lo cual se le informó en cada episodio ocurrido y al momento del despido. Se opuso a las pretensiones de la demanda, y formuló *las excepciones de “Prescripción”, “Inexistencia de la obligación” “Pago”, “Compensación”, “Buena fe” e “Imposibilidad de condena en costas”*.

En sentencia proferida el 22 de noviembre del 2017, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado condenó a la señora Bertha Alicia Solórzano Chacón a

reconocer y pagar a la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas la suma de \$8.418.666.66 por concepto de indemnización por despido injusto y costas del proceso. Absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

El Juzgador de primera instancia para motivar su decisión precisó que, quedó probada la relación laboral entre las partes. Que la pretensión de despido injusto resulta procedente dado que *“El juzgado considera que a la terminación del contrato de trabajo no se esgrimió motivo, causal o razón alguna a la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas para que haya perdido su estabilidad laboral. No se puede desconocer que ahí no estaba presente Bertha Alicia Solorzano Chacón, a quien tenía como empleadora la demandante y que pudo haberse presentado un “rifirrafe” entre la señora demandante y algún descendiente o los hijos de la señora demandada, pero que no fue de tal magnitud como para que la señora Bertha Alicia Solorzano Chacón se hubiese hecho presente en su hogar de manera inmediata para solucionar el mismo y tomarse una decisión. Adviértase que no existe coherencia en cuanto a la forma de terminar el contrato de trabajo, se habla de período vacacional, se habla de que así no se podía seguir, se habla que no se tendría en cuenta para un año siguiente, pero un hecho en concreto, una decisión precisa, no cuenta con ella la investigación laboral”*. Que de lo anterior se colige que la accionada no obró de acuerdo con el ordenamiento jurídico, puesto que lo relatado como justa causa para el despido no son más que *“dificultades cotidianas entre seres humanos que no enmarcan la pérdida de un contrato de trabajo”*. Respecto al reajuste salarial pretendido, consideró que *“Si bien es cierto no se cancelaba el SMLMV, existe dificultad en establecer las horas de trabajo, e igualmente los porcentajes, por el hecho de desayunar, almorzar, y tomar el algo en la casa de la demanda y ello sin duda, desemboca en un salario en especie”*. Agregó que, por tanto, no es posible reajustar el salario devengado por la accionante, al tope del SMLMV para cada anualidad, durante los 20 años de servicio. Que no obstante lo anterior, la indemnización por despido injusto se liquida con base en el SMLMV para el 2014, el cual era de \$616.000. Que, en cuanto a la obligación de afiliación al sistema de seguridad social, se encontró que esta se

cumplió a cabalidad. Que, en lo referente al auxilio de transporte, quedó claro que la accionante no requería del servicio de transporte público, dado que en el interrogatorio de parte expresó que solo lo usaba cuando estaba lloviendo y que: *“El juzgado tiene la convicción que se si se hubiese presentado la necesidad del auxilio de transporte de desplazarse por vehículos de servicios públicos, indudablemente la demandante lo hubiera solicitado y en tal sentido se comportó de manera pasiva a lo largo de 20 años”*. Añadió que, dado que no se ordenó el reajuste salarial, tampoco resulta procedente la reliquidación de prestaciones sociales.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la demandante aspira al reconocimiento y pago del reajuste de salarios conforme el SMLMV, toda vez que quedó plenamente acreditado el horario laborado por su representada entre las 9:00 am y las 6:00 pm, como se aceptó en la contestación e la demanda. Que además la Corte ha sentado criterio según el cual hasta el 30% del salario se puede considerar salario en especie, y que en el caso de las empleadas del servicio doméstico que reciben hasta 4 comidas al día y disfrutan de la casa o habitación del empleador, pudo el *a quo* decretar una prueba pericial *“...que permitiría entender el valor de lo que costara y a cuanto podía ascender esa alimentación que la accionante recibía...”*. En cuanto al auxilio de transporte, refiere que la accionante en el interrogatorio de parte adujo que *“...no tomaba el transporte porque la señora no le pagaba dicho auxilio...”* y no tomaba el bus porque no le alcanzaba el dinero. Que si bien dicho auxilio no procede cuando el empleador vive a menos de un kilómetro o menos de 4 cuadras de la residencia del empleador, lo cierto es que en el caso de la actora vive a más de 14 cuadras y se tardaba más de media hora para llegar a su lugar de trabajo. Que no puede trasladarse la falta del cumplimiento legal de una prestación, como hecho imputable al trabajador por no haber

reclamado lo correspondiente durante 20 años de relación laboral, dado que no lo hizo por miedo a perder su trabajo, por, ende, es procedente el pago de tal auxilio y el reajuste de las prestaciones sociales con dicho rubro.

La apoderada de la señora Bertha Alicia Solórzano Chacón, por su parte, solicita se revoque la condena impuesta, dado que la prueba testimonial allegada da cuenta de los graves altercados que se presentaron durante el último año con los familiares de la accionada, quienes padecen problemas médicos y requieren reposo, situación clínica que conoció la demandante por 20 años. Aduce que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo su representada se encontraba de viaje en Cali, por lo que era físicamente imposible notificarle a la trabajadora de manera personal el despido, pues este se realizó de manera telefónica y la liquidación le fue entregada por el señor Alejandro, hijo de la empleadora. Que, en caso de mantenerse la condena, solicita de manera subsidiaria, se liquide la indemnización por despido injusto sobre el salario proporcional, equivalente a 40 horas semanales laboradas.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia, consiste en determinar si es procedente que la señora Bertha Alicia Solórzano Chacón reconozca y pague en favor de la accionante los siguientes conceptos: reajuste de salarios conforme el SMLMV para cada anualidad; auxilio de transporte por el periodo laborado; reajuste de prestaciones sociales pagadas durante toda la relación laboral con fundamento en el SMLMV e incluyendo el auxilio de transporte impagado e indemnización por despido injusto.

Se abordará como problema jurídico asociado, si ha operado el fenómeno extintivo de la prescripción.

CONSIDERACIONES

En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”

En este juicio no está en discusión la existencia del vínculo laboral entre las partes desde el 1º de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 2014, el cual terminó de manera unilateral por la empleadora.

DEL REAJUSTE DE SALARIOS CONFORME EL SMLMV

El artículo 129 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990, prevé:

“...1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y remanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 <128> de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)...”.

La demandante pretende el reajuste de salarios conforme el SMLMV para cada anualidad, aduciendo que cumplió con la jornada ordinaria de trabajo. Que su horario era de 9:00 am a 6:00 pm., y que se alimentaba en la casa de la empleadora el desayuno a las 9:00 am y el almuerzo a las 12:00 o 1:00 pm.

Por su parte la accionada precisa que la trabajadora devengó el equivalente a un SMLMV proporcional al tiempo trabajado, que tenía un horario de lunes a viernes de 9:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm, en el cual tenía descansos para desayunar, almorzar y tomar refrigerio por la tarde, cumpliendo un horario de 40 horas semanales, y que para el año 2014 se le pagaron \$500.000 en efectivo, siendo \$428.000 por concepto de salario y \$72.000 por auxilio de transporte y que el

restante fue pagado en especie, dado que “...*la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas desayunaba, almorzaba y comía el refrigerio por la tarde del mercado que realizaba la empleadora*”.

Al proceso fueron allegados los testimonios de los señores Andrés Felipe y Alejandro Cadavid Solórzano, hijos de la demandada. El primero, adujo que la accionante trabajaba de lunes a viernes de 9:00 am a 5:00 pm. “...*Que siempre llegaba, desayunaba y al llegar la hora del almuerzo, almorzaba igual con nosotros...*”. En tanto, el segundo, señaló que la citada, *trabaja de 8 de la mañana a 6 de la tarde, era el horario que nosotros le teníamos porque ella tenía una hora de descanso en el almuerzo y una hora de descanso en el desayuno cuando ella llegaba.*

Por su parte, la prueba documental que milita en el expediente, da cuenta:

Que la empleadora Bertha Alicia Solórzano Chacón canceló en favor de la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas, la liquidación de prestaciones sociales, a saber: cesantías e intereses sobre las cesantías, y vacaciones, correspondientes a las anualidades 2008, 2009, 2011, 2012, 2013 y 2014, teniendo en cuenta para ello, en su orden los siguientes salarios y número de días:

- 2008: 342 días y un salario de \$336.000
- 2009: 342 días y un salario de \$388.000
- 2011: 342 días y un salario de \$420.000
- 2012: 342 días y un salario de \$450.000
- 2013: 343 días y un salario de \$470.000
- 2014: 344 días y un salario de \$500.000

De acuerdo a los salarios referidos en cada anualidad, los mismos se pagaron por valores inferiores al SMLMV, no obstante, se calcularon por más del 70% de aquel, como se aprecia.

AÑO	SMLMV	70% DEL SMLMV	SALARIO DEVENGADO
2008	\$461.500	\$323.050	\$336.000
2009	\$496.900	\$347.830	\$388.000
2011	\$535.600	\$374.920	\$420.000
2012	\$566.700	\$396.690	\$450.000
2013	\$589.500	\$412.650	\$470.000
2014	\$616.000	\$431.200	\$500.000

La accionante en el interrogatorio de parte absuelto afirmó que recibía, en la casa de su empleadora, el desayuno a las 9:00 am y el almuerzo a las 12:00 o 1:00 pm, hecho que fue corroborado por el testigo Andrés Felipe Cadavid Solórzano al señalar que “...*Que siempre llegaba, desayunaba y al llegar la hora del almuerzo, almorzaba igual con nosotros...*”.

Corolario de lo anterior, se encuentra probado que la trabajadora demandante recibía alimentación de parte de la empleadora, modalidad de pago que está pensada para empleadas domésticas debido a que realizan un consumo dentro de las instalaciones donde laboran, por lo tanto, en criterio de la Sala, no hay lugar al reajuste de salarios durante los años 2008, 2009, 2011, 2012, 2013 y 2014, pues la remuneración en dinero que percibió la trabajadora demandante como contraprestación directa del servicio se pagó por más del 70% del SMLMV, y la

alimentación como salario en especie, que se enmarca dentro del rango establecido en el artículo 129 del Código Sustantivo de Trabajo.

Advierte la Sala, que respecto de los demás años no milita en el expediente prueba de lo realmente devengado por la accionante, razón por la cual no resulta posible determinar si es procedente reajuste salarial alguno.

Lo pagado en especie, al constituir parte del salario, debe ser tenido en cuenta para todos los efectos de esta sentencia, por lo que se tomará el equivalente al SMLMV para liquidar las prestaciones sociales de la trabajadora, y no el valor que ciertamente haya percibido en dinero, en virtud de que se itera está demostrado con la prueba allegada que la actora recibió como contraprestación directa del servicio un salario no inferior al SMLMV, incluyendo el salario en especie que no excedió del 30%.

Siendo así, le asiste derecho a la demandante al pago del reajuste de las prestaciones sociales conforme el SMLMV, durante las anualidades en las cuales devengó salario en especie ya referidas, y teniendo en cuenta el fenómeno de la prescripción que se abordará más adelante.

Por tal razón se revocará en este sentido la decisión de primera instancia.

DEL AUXILIO DE TRANSPORTE

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2° y 5° de la Ley 15 de 1959, la prerrogativa de auxilio de transporte tiene naturaleza de un auxilio económico con destinación específica, y se encuentra previsto para aquellos trabajadores que

devenguen hasta 2 veces el salario mínimo legal, valor que fija el Gobierno Nacional a más tardar el 31 de diciembre de cada año, siempre y cuando: (i) el trabajador no resida en el mismo lugar de trabajo, es decir, cuando el traslado no le implica un costo o mayor esfuerzo, y (ii) la empresa no suministre gratuitamente y de manera completa el servicio de transporte (CSJ SL2169 de 2019).

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 2169 de 2019, precisó:

“...En cuanto al auxilio de transporte, esta Sala en sentencia CSJ SL 1950, 1.º jul. 1988, GJ CXCIV, n.º 2433, pág. 7-19, señaló que:

La Ley 15 de 1959, artículo 2º, estableció a cargo de los patronos el denominado auxilio de transporte que explicó como la obligación de pagar al trabajador que reúna los requisitos previstos, el transporte “...desde el sector de su residencia hasta el sitio de su trabajo...”

Se desprende de lo anterior como lógica consecuencia y sin que sea indispensable acudir a los varios decretos reglamentarios cuya vigencia se discute, que no hay lugar al auxilio si el empleado no lo necesita realmente, como por ejemplo cuando reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado de éste (sic) no le implica ningún costo ni mayor esfuerzo o cuando es de aquellos servidores que no están obligados a trasladarse a una determinada sede patronal para cumplir cabalmente sus funciones.

(...)

De consiguiente, es claro que el Tribunal no incurrió en la aplicación indebida por vía directa que le atribuyó el censor, dado que el auxilio referido se genera en favor de los trabajadores que devenguen hasta 2 veces el salario mínimo, pero sólo en principio, pues por excepción puede ocurrir

que el trabajador no lo requiera y si el sentenciador en el caso examinado concluyó que ello era así resultaba improcedente reconocerlo...”.

En criterio de la Corporación mencionada, todo trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos legales tiene derecho al auxilio de transporte; luego, si este afirma que no le fue reconocido, es al empleador a quien le corresponde probar que sí lo pagó o que aquel no tenía derecho a su reconocimiento. Ello, por cuanto se trata de una negación indefinida que conforme al artículo 167 del Código General del Proceso no requiere demostración y, por tanto, es al empleador a quien se traslada la carga de desvirtuar su supuesto incumplimiento.

Dicha inversión probatoria obedece a la excepción al principio general que consagra esta última preceptiva, según la cual, incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, pues obedece a circunstancias prácticas que hacen más fácil para una de las partes demostrar la verdad o falsedad de ciertos hechos», caso en el cual el traslado o la inversión hace que el adversario de la parte favorecida con la presunción o que funda su pretensión en hechos indefinidos es quien debe desvirtuarlos.

Predica el Alto Tribunal que, de este modo, cuando el trabajador afirme que el auxilio de transporte no le fue cancelado, es al empleador a quien le concierne probar que pagó, o que no lo reconoció porque aquel no tenía derecho conforme las excepciones reseñadas.

Lo anterior, resulta válido, en la medida que tal auxilio se otorga por disposición legal, como una compensación al trabajador frente a parte de los gastos de transporte en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo, lo cual se encuentra

acorde con las características que revisten al derecho laboral dirigidas a lograr el equilibrio entre las partes de una relación laboral.

El *a quo* señaló que quedó claro que la accionante no requería del servicio de transporte público, dado que en el interrogatorio de parte expresó que solo lo usaba cuando estaba lloviendo y que: *“El juzgado tiene la convicción que se si se hubiese presentado la necesidad del auxilio de transporte de desplazarse por vehículos de servicios públicos, indudablemente la demandante lo hubiera solicitado y en tal sentido se comportó de manera pasiva a lo largo de 20 años”*.

La demandante en este juicio asevera que nunca se le canceló el auxilio de transporte, ni se le tuvo en cuenta este concepto a la hora de liquidar sus prestaciones sociales.

En el interrogatorio de parte expreso que vive en Sabaneta *“la Doctora”* y que la empleadora vive en el mismo municipio, *“por Aves Marías”*, a media hora a pie. Que bajaba y subía de la casa de la empleadora, todos los días, a pie. Que no usaba ningún transporte público porque *“...ella no me reconocía los pasajes y yo no mantenía pasajes todos los días para poder ...todos los días...”*. Que únicamente usaba algún medio de transporte *“...de pronto cuando estaba lloviendo...”*.

La señora Bertha Alicia Solórzano Chacón por su parte, indicó que las prestaciones sociales fueron liquidadas a la trabajadora incluyendo el auxilio de transporte, y en el interrogatorio de parte afirmó que la demandante vivía a una distancia de aproximadamente 15-20 cuadras de su domicilio, y que sí utilizaba bus o buseta la cual tomaba en la puerta de la casa y la dejaba en el Éxito a 3 cuadras del lugar de trabajo.

Sin embargo, la empleadora accionada no probó en este proceso que tal auxilio económico haya sido verdaderamente pagado a la actora durante la vigencia del vínculo laboral.

Adicionalmente, de las liquidaciones de prestaciones sociales allegadas, correspondientes a las anualidades 2008, 2009, 2011, 2012, 2013 y 2014 no se evidencia que el auxilio de transporte se haya tomado para calcular las mismas, pues solo se hace referencia expresa al salario básico.

En consecuencia, y toda vez que la demandante durante la vigencia de la relación laboral devengó menos de dos SMLMV, no residía en el mismo lugar de trabajo, y debía desplazarse hacia su lugar de trabajo por una distancia considerable de más de 10 cuadras, lo que en criterio de la Sala requería de un mayor esfuerzo, le asiste derecho al reconocimiento y pago del auxilio de transporte y al reajuste de las prestaciones sociales teniendo en cuenta dicho concepto. En razón a ello, se revocará en este punto la providencia.

DE LA PRESCRIPCIÓN

En lo que respecta a la prescripción, conforme a lo previsto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de las leyes sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador sobre el derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

El artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mismo texto alusivo a la interrupción de la prescripción.

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que esta Sala de Decisión comparte, el análisis consonante de los preceptos lleva a concluir que únicamente es posible interrumpir la prescripción una vez (sentencia de 21 de febrero de 2012, Radicado 41.908 y SL 374 de 12 febrero de 2020, Radicado 67.868).

Estando probado que la relación laboral entre las partes finalizó el 31 de diciembre de 2014, contaba la parte actora hasta el 31 de diciembre de 2017 para efectos de cualquier reclamación relacionada con la misma; estando demostrado que la demanda se presentó el 19 de mayo de 2016, esto es, dentro del término de 3 años previsto por ley para el efecto; por lo que es a partir de este momento hacia atrás, que se cuenta el término extintivo de tres años; encontrándose que los derechos causados con anterioridad al 19 de mayo de 2013, se encuentran afectados por la prescripción; exceptuando las vacaciones cuya prescripción opera del 19 de mayo de 2012 hacía atrás, y las cesantías que se hacen exigibles a la terminación del vínculo laboral.

LIQUIDACIÓN AUXILIO DE TRANSPORTE

Tal auxilio económico causado entre el 19 de mayo de 2013 y el 31 de diciembre de 2014, equivale a \$1.385.700

AÑO	VALOR AUXILIO TRANSPORTE	No. MESES	TOTAL
2013	\$70.500	7 y 12 días	\$521.700

05266 31 05 001 2016 00294 01

2014	\$72.000	12	\$864.000
TOTAL			\$ 1.385.700

DEL REAJUSTE DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES

Realizado el cálculo del reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones tomando para ello el SMLMV y el auxilio de transporte, y conforme el fenómeno de la prescripción referido, se obtuvo la suma de \$1.634.431, así:

REAJUSTE CESANTIAS CON AUXILIO TRANSPORTE				
AÑO	AUXILIO DE TRANSPORTE	DIAS A REAJUSTAR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
1995	\$10.815	360	-	\$10.815
1996	\$13.567	360	-	\$13.567
1997	\$17.250	360	-	\$17.250
1998	\$20.700	360	-	\$20.700
1999	\$24.012	360	-	\$24.012
2000	\$26.413	360	-	\$26.413
2001	\$30.000	360	-	\$30.000
2002	\$34.000	360	-	\$34.000
2003	\$37.500	360	-	\$37.500
2004	\$41.600	360	-	\$41.600
2005	\$44.500	360	-	\$44.500
2006	\$47.700	360	-	\$47.700
2007	\$50.800	360	-	\$50.800
TOTAL				\$398.857

REAJUSTE PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES CON SMLMV Y AUXILIO TRANSPORTE				
AÑO 2008 Días laborados 342				
CONCEPTO	SMLMV + AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR CESANTIAS	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTIAS	\$516.500	\$490.675	\$342.000	\$148.200

AÑO 2009 Días laborados 342				
CONCEPTO	SMLMV + AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR CESANTIAS	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTIAS	\$556.200	\$528.390	\$368.600	\$159.790

AÑO 2010 Días reajuste 360				
CONCEPTO	AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR A PAGAR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTIAS	\$61.500	\$61.500	-	\$61.500

AÑO 2011 Días laborados 342				
CONCEPTO	SMLMV + AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR A PAGAR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTÍAS	\$599.200	\$569.240	\$399.000	\$170.240

AÑO 2012				
Días laborados 342				
CONCEPTO	SMLMV + AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR A PAGAR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTÍAS	\$634.500	\$602.775	\$427.500	\$175.275
VACACIONES		\$269.182	\$225.000	\$28.679 del 19/05 al 31/12/12
TOTAL		\$203.954		

AÑO 2013				
Días laborados 343				
CONCEPTO	SMLMV + AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR A PAGAR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTÍAS	\$660.000	\$628.833	\$447.806	\$181.027
INTERESES A LAS CESANTÍAS		\$71.896	\$51.199	\$20.697
VACACIONES		\$280.831	\$235.000	\$45.831
TOTAL		\$247.555		

AÑO 2014				
Días laborados 344				
CONCEPTO	SMLMV + AUXILIO DE TRANSPORTE	VALOR A PAGAR	VALOR PAGADO	REAJUSTE
CESANTÍAS	\$688.000	\$657.422	\$477.778	\$179.644
INTERESES A LAS CESANTÍAS		\$75.165	\$54.785	\$20.380
VACACIONES		\$294.311	\$250.000	\$44.311
TOTAL		\$244.335		

DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

En esta materia, es necesario que la demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre el particular, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL de 19 de octubre de 2016, Radicado 48.059, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

“...En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió...”.

La Corporación mencionada en la sentencia SL 816 de 16 de marzo de 2022, Radicado 83.171, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, en la que reiteró lo dicho en la sentencia SL de 21 de noviembre de 2003, Radicado 21.595, señaló:

“...Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

Ahora, la demandada agrega que el despido se dio con justa causa, conforme lo previsto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al recurrir la actora reiteradamente en irrespeto a sus hijos, lo cual se le informó en cada episodio ocurrido y al momento del despido.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

“...TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo...”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable (sentencias SL 16219 de 2014 y SL 339 de 2023).

En el interrogatorio de parte absuelto, la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas afirmó respecto a la terminación del contrato de trabajo que: *“... Yo salí a vacaciones ese día y ese día fue que ella me despidió, doña Bertha Alicia... cuando me despidió ella no estaba porque ella me dejó razón fue con el hijo... El pelado grande de ella ese día me entregó la plata que ella me la había dejado y me dijo que no había más trabajo, que no tenía con que pagarme y*

ya, él fue el que me despidió porque ella en ese momento no estaba. El joven se llama Alejandro Cadavid. Él me dijo eso porque la mamá le dijo que me entregara la plata y que me reclamara las llaves de la casa y que ya no había más trabajo. Frente a los altercados con la empleadora, manifestó que no tuvo problemas con ella, pero sí con sus familiares, así; “...Con el pelado de ella sí porque él fue el que llegó a enfrentarse por una comida que no la había, entonces se enojó porque yo no le di lo que me estaba pidiendo y él llegaba enojado a tirar todo y entonces el otro estaba tirado en la cama y se me enfrentaron todos dos en la cocina. El joven que llegó a reclamar la comida se llama Andrés Felipe y el que se levantó de la cama se llama Alejandro. Alejandro me decía que me callara, que esa era su casa y el otro decía que si estaba muy aburrida me fuera que había mucho quien trabajara. Manifestó que tal situación se dio el 19 de diciembre de 2015, más o menos a las 5:00 pm, y que ese día salió a vacaciones. Adujo que le comentó el hecho a la empleadora y que esta le dijo que la esperara que llegara para que hablaran al respecto, pero llegó a la casa al día siguiente. Que días antes al hecho relatado no se presentaron altercados. Que en último año los altercados solo los tuvo con Alejandro Cadavid y Andrés Felipe, que los problemas siempre fueron con el menor, y la empleadora le decía que “...no le parara bolas...”. Que ella nunca se “...metió...” con Catalina la hija de la demandada, que los problemas eran con los otros hijos. Y que nunca se refirió a la habitación de Catalina como un “...nido de perros...”.

La señora Bertha Alicia Solórzano Chacón manifestó que la terminación del vínculo laboral se dio en razón a actos agresivos contra sus hijos, pues la demandante trató mal de palabra a su hijo Andrés Felipe, ya que sus hijos “...le pidieron algo y a ella no le gustó y le levantó la voz a Alejandro y Andrés Felipe le hizo un reclamo, y la actora le dijo que él no la había contratado y se ofuscó y subió la voz y le pidieron respeto...”. Adujo que ella estaba por fuera, por lo que no presencié lo ocurrido, y sus hijos la llamaron por teléfono, por lo que conversó con la accionante

indicándole que no había razón para que los tratara mal y que “...no íbamos a poder seguir laborando más, en razón a esos comportamientos con sus hijos discapacitados...”. Dijo que ocurrieron muchas confrontaciones ente la accionante y sus hijos, pero no recuerda en específico cual fue la acaecida con Alejandro. Que la mencionada ya venía con esa actitud, y que le dijeron que no hubo palabras vulgares o soeces de ninguna parte. Y que los hechos ocurrieron 15 días antes del despido, mismo que se dio de manera verbal.

El testigo Andrés Felipe Cadavid Solórzano, indicó que la terminación del contrato de trabajo de la actora se dio con ocasión a que: “...hubo un acontecimiento más o menos a mediados de noviembre en el cual ella irrespetó a mi hermano y se le comunicó que a finales de diciembre que terminaba su contrato no se le renovarían el contrato el próximo año, yo diría que entre el 15 o 20 de noviembre más o menos, la situación la presenciamos mi hermano y mi persona. Mi hermano le entregó la liquidación donde ella firmaba y le dijo que ya no la iba a llamar el otro año, eso ocurrió el 15 de noviembre que ella salía a vacaciones...”. Que la dificultad consistió en que “...Creo que mi hermano le pidió una comida y ella le respondió de manera mala y yo le dije que ella mal que bien estaba trabajando y tenía que cumplir con esas funciones y ella se alteró...”. Respecto de los altercados dijo: “... Que habían situaciones como que uno llegaba con visita y había que avisarle que uno llegaba con visita y no sé por qué le incomodaba, de pronto porque ya había trapeado o porque íbamos a comer y entonces era otra persona más para hacerle comida, pues eran situaciones como esa, o por decir eran las 4:30, iba a terminar su jornada laboral y alguien le pedía comida, entonces porque de pronto ya había lavado los platos o algo así, de pronto porque le tocaba ensuciar otro plato se incomodaba y lo hacía todo de mala gana...”. Frente a los llamados de atención a la accionante afirmó: “...Varias veces se le dijo, y se le propuso que, si era capaz de continuar con el trabajo y mejorar su actitud para continuar el trabajo, se le dijo un año antes y ella dijo que si, y cambió un tiempo, pero luego volvió y retomó la actitud...”. Que cuando se dio el último llamado de

atención en noviembre de 2014, manifestó: “...Yo al presenciar el altercado le comuniqué que tenía que cumplir con sus funciones y que el hecho de que mi hermano no tuviera las capacidades para defenderse no quería decir que ella dispusiera del tiempo como quisiera, que tenía que cumplir con sus funciones y ella se alteró. Ella alegó entre labios y se escuchaba el tratamiento fuerte de los platos de la mala actitud que estaba teniendo en ese momento en la cocina, frente a la exigencia que yo le había hecho sobre su función...”. Afirmó que no presenció la llamada entre su madre y la accionante y que cree que se le informó a la actora sobre la terminación de trabajo el 15 de diciembre, misma fecha en que se le entregó la liquidación. Adujo que, en noviembre de 2014, ocurrió el último altercado, pero que ocurrieron varios “...en los cuales se le estuvo comunicando que tenía que cambiar su actitud para poder continuar con sus servicios...”.

Por su parte, el deponente Alejandro Cadavid Solórzano, manifestó que: “...el contrato de trabajo de la demandante fue terminado debido a múltiples avisos de parte de mi mamá que no podía seguir con ese comportamiento, ella lo aceptó, eso no sucedió y entre el 15 y 20 de noviembre de 2014 se le puso a firmar la liquidación y se le dijo que el año siguiente no continuaba. Yo le puse a firmar el acta que tenía la liquidación que la hacía mi papá, mi papá me la entrega más o menos el 15 de noviembre, entre el 15 y el 20 estaba firmada. A más tardar el 20 de noviembre de 2014 la señora Ludivia de Jesús ya tenía el dinero en efectivo en sus manos y había firmado el papel concerniente. Ella trabajó más o menos hasta el 15 de diciembre de 2014, ese día ya sabía que el 30 terminaba, se le pagaron las vacaciones en la liquidación y se le informó por parte de mi mamá, que ella no continuaba el año siguiente...”. Que no presenció cuando su madre le notificó por celular a la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas para informarle del despido. Cuando se le indagó sobre el porqué la accionante siguió prestando sus servicios hasta el 15 de diciembre, si se le notificó de la finalización del contrato de trabajo entre el 15 y 20 de 2014, respondió: “...porque el contrato que nosotros hacíamos cada año, esperábamos que siempre se cumplieran

unas fechas, entonces hasta el 15 de diciembre trabajaba ella siempre, ya ella entraba en vacaciones y regresaba en enero...". Frente a los altercados con la demandante, adujo si tuvo los mismos con la citada que: *"...cuando uno llegaba allá, ella trabaja de 8 de la mañana a 6 de la tarde, era el horario que nosotros le teníamos porque ella tenía una hora de descanso en el almuerzo y una hora de descanso en el desayuno cuando ella llegaba, entonces cuando nosotros llegábamos a pedirle la comida faltando una hora para que ella saliera, la voluntad de ella era muy mala. Además, tuve momentos en que ella decía que le dolían los pies, que le molestaba y se quejaba en varias oportunidades, por lo que uno le decía que podía levantar las piernas en el mueble mientras desayunaba y almorzaba, pero ella no atendía bien lo que uno le decía, por lo que se podía decir que la relación era un poco conflictiva..."*. Que un ejemplo muy concreto: *"...Mira, mi hermanita es discapacitada porque ella tiene un retraso mental leve, ella digamos que la violentaba psicológicamente porque le decía que porqué le bajaba tanta ropa sucia, que qué hubo, que es que ella era la que tenía que lavar, a mí incluso me decía: Alejandro mire, es que el cuarto de ella parece un nido de perros. Y a mí se tipo de cosas me parecían un poco irritantes..."*. Que al respecto se le hicieron llamados de atención *"...Mi mamá inmediatamente sabe que a mi hermanita se le toca ese aspecto, le hace el llamado de atención. Ella habla con Ludivia y le decía: vea, Ludivia, ¿qué pasa? ¿Cómo le va a decir que por qué baja tanta ropa sucia si ese es su trabajo? Y ella decía que no, pero es que vea, y realmente no le daba una explicación de por qué era ese tratamiento..."*. Manifestó que dichas situaciones se presentaban más o menos una vez por semana.

Probado como se encuentra la terminación del contrato laboral a cargo de la empleadora, le correspondía a esta última demostrar la justa causa implementada para dar por finalizada la relación laboral, no obstante, de la prueba testimonial arrojada al proceso, concluye la Sala que no es posible inferir inequívocamente la existencia de la causal invocada, prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo que refiere a *todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina*

de parte del trabajador, en la medida que si bien la demandada alude a actos de irrespeto de parte de la accionante para con sus hijos, lo cierto es que aquella no presenció los hechos que se le endilgan a la ex trabajadora, por lo que su decisión se basó en lo narrado por sus dos hijos y por la actora a través de una llamada telefónica.

Aunado a ello, como lo precisó el juzgador de primera instancia de la prueba testimonial allegada se denota que lo acontecido entre los jóvenes Alejandro y Andrés Felipe Cadavid Solórzano y la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas, fue un altercado de palabras en razón a la cotidianidad de las labores desempeñadas por la actora como empleada doméstica y a los requerimientos que en desarrollo de la ejecución de aquellas realizaban los hijos de la empleadora, y que en todo caso no trascendió a mayores, ni a malos tratos, pues según lo dicho por los declarantes y la señora Bertha Alicia Solorzano Chacón no hubo palabras vulgares o soeces de ninguna parte, para que resulte justa causa de terminación del contrato. Además, las circunstancias de tiempo, modo y lugar del despido, no guardan correspondencia, ya que se advierte que este se dio en ausencia de la empleadora el mismo día en el que la actora iniciaba su período de vacaciones, toda vez que fue el señor Alejandro Cadavid Solórzano quien le notificó el despido y le entregó la respectiva liquidación, máxime que los hijos de la accionada afirmaron que no presenciaron el momento en el cual su madre le comunicó a la actora la terminación del contrato de trabajo.

Se itera entonces, que la parte demandada no demostró al interior del proceso la ocurrencia de los hechos por ella descritos, que se encuadren como justa causa de despido dentro de las contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, pues no es dable inferirlo tácitamente, y de la prueba allegada tampoco es

posible deducirlo, a más que no existe prueba prueba que al momento de la terminación se le haya puesto en conocimiento de la trabajadora alguna causal legal para la respectiva terminación del contrato.

En ese orden de ideas, en criterio de la Sala, en el presente caso no se configura la justeza del despido, por lo que la terminación del contrato de trabajo de la actora obedeció a una decisión unilateral de la empleadora sin justa causa, razón por la cual se confirmará la decisión de primera instancia.

Ahora, la apoderada de la demandante solicita que se liquide la indemnización por despido injusto sobre el salario proporcional, equivalente a 40 horas semanales laboradas.

Al respecto, precisa la Sala que, en acápite anterior, se indicó que lo pagado en especie a la trabajadora, al constituir parte del salario, debe ser tenido en cuenta para todos los efectos de esta sentencia, lo que incumbe la indemnización por despido injusto, en la medida que quedó probado que el salario devengado por la citada demandante en dinero para el año 2014, a saber: \$500.000 se pagó por más del 70% del SMLMV, que fue de \$616.000, y la diferencia la recibió en alimentación como salario en especie y dentro del rango establecido en el artículo 129 del Código Sustantivo de Trabajo. Por ende, se confirmará en este aspecto la providencia.

DE LAS COSTAS

Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren

05266 31 05 001 2016 00294 01

en favor de la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas y a cargo de la señora Bertha Alicia Solorzano Chacón.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

Sin costas en esta instancia a cargo de la demandante dada la prosperidad parcial del recurso de alzada.

Así las cosas, se confirmará y revocará la decisión que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Revocar la sentencia de primera instancia en cuanto absolvió del pago del auxilio de transporte y del reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones teniendo en cuenta para su liquidación el SMLMV y el auxilio de transporte. En su lugar.

Se condena a la señora Bertha Alicia Solorzano Chacón a pagar a la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas lo siguiente:

- La suma de \$1.385.700 por concepto de auxilio de transporte causado entre el 19 de mayo de 2013 y el 31 de diciembre de 2014.
- La suma de \$1.634.431 por reajuste de prestaciones sociales y vacaciones.

05266 31 05 001 2016 00294 01

SEGUNDO: Declarar probada parcialmente la excepción de prescripción como se explicó en la parte considerativa de la decisión.

TERCERO: Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor de la señora Ludivia de Jesús Montoya Vargas y a cargo de la señora Bertha Alicia Solorzano Chacón.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

CUARTO: Confirmar en lo demás la decisión que se revisa en apelación.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4a36b2fbb5ff10a975d070941cdcd3c8cd2612a0629f9760b071d0d9f5618de8**

Documento generado en 10/08/2023 03:20:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>