**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**Magistrado ponente**

**SL3020-2024**

**Radicación n.° 103119**

**Acta 041**

Bogotá, D. C., cinco (5) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ZEIDY NASMILI VIVEROS MINA**, frente a la sentencia proferida por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 30 de abril de 2024, en el proceso que instauró contra la **INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE.**

**AUTO**

Reconózcase al abogado Nelson Oswaldo Duque Luque, portador de la T.P. 29.694, como apoderado de la persona jurídica accionada, en los términos y para los efectos del poder allegado a esta Corporación.

# I. ANTECEDENTES

Zeidy Nasmili Viveros Mina llamó a juicio a la demandada, con el fin de que fuera condenada al pago de la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa indexada, junto con los rendimientos por mora sobre el saldo adeudado. Además, que se le reconociera el beneficio sobre las vacaciones, la prima compensatoria de diciembre el auxilio de cesantía con la sanción por falta de pago, y los intereses sobre esta prestación del 30% anual, según lo previsto por los artículos 20, 22 y 49 de la convención colectiva de trabajo, respectivamente.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró en el cargo de contadora general para la Industria de Licores del Valle, entre el 8 de marzo y el 30 de noviembre de 2012, con un salario de $4.205.553. Lo anterior, en virtud de un contrato de trabajo a término fijo que fue celebrado bajo los parámetros fijados en un acuerdo extraconvencional del 5 de marzo de 2009, en el que se definía la forma de vinculación para los trabajadores oficiales.

Anotó que era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita por la accionada con Sinaltralic; que ingresó a la empresa como reemplazo de quién había pasado a ocupar el cargo de subgerente financiero, por el tiempo que durara su comisión para que aquel ejerciera ese nuevo cargo; que el 30 de noviembre de 2012 fue removida del empleo, sin justa causa; que aunque se ordenó la liquidación de su contrato laboral, no se incluyeron los beneficios extralegales

reclamados en el proceso y solo se hizo efectivo el pago hasta marzo de 2013; que la indemnización por despido fue cancelada en forma errada al tomar como sustento un contrato indefinido, en razón a que el suyo iba hasta el tiempo que durara el nombramiento de quien estaba sustituyendo; y que oportunamente solicitó el reajuste de sus acreencias.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones al sostener que siempre cumplió con lo pactado en la convención colectiva de trabajo suscrita con Sinaltralic. En cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral con la actora, así como el pago de la liquidación final de las prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa.

De otro lado, explicó que a quien ejercía como contador se le aceptó la solicitud de que se le comisionara para desempeñarse como subgerente financiero; que no hubo mora en el pago de las acreencias, sino una tardanza de la demandante para reclamar el cheque en tesorería; y, que la finalización del vínculo se ajustó a lo fijado en el acuerdo extralegal, donde se fijaba el número de días a reconocer por concepto de indemnización, de cara al tiempo en que se hubiera prolongado el vínculo.

Por último, propuso las excepciones de prescripción, falta de causa en las pretensiones de la demanda, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, además de buena fe.

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 30 de agosto de 2022, decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra.

## III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de alzada presentado por la accionante, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante sentencia del 30 de abril de 2024, confirmó la decisión y la adicionó para declarar probada la excepción de prescripción en relación con la indemnización por despido injusto.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el colegiado indicó que eran fundamentalmente dos los problemas jurídicos que le correspondía abordar. El primero relativo a establecer si procedía el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa junto con los intereses moratorios; y, el segundo, si había lugar al pago de beneficios convencionales sobre vacaciones, prima compensatoria, auxilio de cesantía y sus intereses, así como la sanción por su no consignación en un fondo destinado para ello.

Partió de la base de que no había discusión en torno al vínculo laboral como trabajadora oficial entre el 8 de marzo y el 30 de noviembre de 2012; la labor desempeñada como contadora general; el salario de $4.205.553; que era

beneficiaria de la convención colectiva; y que se le reconoció una indemnización por terminar el empleador unilateralmente el convenio, con base en el citado acuerdo extralegal.

Explicó que en los términos en que se había celebrado el contrato, cuya duración se había atado al tiempo durante el cual se prolongara la comisión concedida al titular del cargo, había lugar a la reliquidación de la consecuencia propia del despido, pero no procedía condena al verse afectado el derecho por el fenómeno prescriptivo.

En este sentido, explicó:

> La parte actora reclama que la indemnización debe corresponder al término que duró la licencia de Moisés Banguera Pinilla para ocupar el cargo de subgerente financiero de la INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE y, quien era el titular del cargo de contador general para el que fue contratada la demandante. La sala considera que le asiste razón en virtud de los artículos 38 y 51 del Decreto 2127 de 1945 y, 46 y 64 del C.S.T., normas que establecen que la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término fijo será el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.
>
> Ello por cuanto la cláusula quinta del contrato de trabajo a término fijo es clara al indicar que la duración del mismo es igual al periodo de duración de la comisión concedida al titular del cargo, en este caso, el señor Moisés Banguera Pinillos era quien desempeñaba el cargo de contador general de la demandada y le fue concedida comisión por tres (3) años para desempeñar el cargo de subgerente financiero, según se desprende de la Resolución 204 del 28 de febrero de 2012 visible a folios 112 a 113 del PDF01.
>
> De acuerdo a lo expuesto se evidencia que, frente a la terminación sin justa causa del contrato de trabajo a término fijo de la demandante, se presentan dos maneras de realizar la indemnización, la primera, por 120 días conforme al artículo 53 de la CCT tal como lo realizó la demandada y, la segunda, conforme lo indicado en los artículos 51 del Decreto 2127 de

> 1945 y 64 del C.S.T. sobre el tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado, que en este evento corresponde a 828 días teniendo en cuenta que la comisión concedida al señor Moisés Banguera Pinillos quien desempeñaba el cargo de contador general de la demandada fue por tres años (1.096 días) y, la actora solo estuvo en su cargo por 268 días entre el 8 de marzo al 30 de noviembre de 2012.
>
> La Sala considera que en este caso se debe aplicar la segunda manera de liquidar la indemnización por despido sin justa causa en aplicación de los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política que señalan que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador.

Para llegar a esa conclusión, tomó como base lo expresado en providencias emitidas por la Corte Constitucional (CC SU1185-2001 y CC SU267-2019) y por esta corporación (CSJ SL2997-2021, CSJ SL16811-2017, CSJ SL4934-2017, CSJ SL3845-2019, CSJ SL4558-2021, CSJ SL4105-2020 y CSJ SL1068-2023), luego de lo cual abordó lo referente a la prescripción, con apoyo en los artículos 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS, ante lo cual puntualizó:

> No le asiste razón a la parte actora al pretender para la referida indemnización que se tenga como punto de partida para interrumpir la prescripción, lo indicado en la demanda que *"estando dentro del término legal, es decir, dentro de los tres años de la notificación de la resolución 0935 del 27 de diciembre de 2012, se presentó ante la entidad demandada la reliquidación de la liquidación final",* por cuanto dicho acto administrativo que se notificó el 11 de enero de 2013, folio 26 a 29 del PDF ordena es el pago de las prestaciones sociales definitivas. Pero, el pago de la indemnización por despido sin justa causa se ordenó en la Resolución 880 del 4 de diciembre de 2012, es decir, son actos administrativos diferentes y con fechas distintas. No debemos confundir estos hechos.

De esta manera, destacó que entre la Resolución 880 del 4 de diciembre de 2012 y la solicitud de reliquidación, presentada el 14 de diciembre de 2015, transcurrieron más

de tres años, por lo que encontraba prosperidad la excepción estudiada.

Seguidamente, con relación al segundo problema propuesto, señaló que las pruebas evidenciaban el pago del beneficio de vacaciones y de la prima compensatoria de diciembre, por lo que no se adeudaba ningún valor por dichos conceptos. Frente a la cesantía y sus intereses, dio cuenta de que había constancia de los pagos, sin que se aplicara el 30% sobre el último concepto relacionado, pues solo tenía lugar cuando transcurridos treinta días desde la radicación completa de los documentos exigidos para la liquidación de sus prestaciones no le han sido pagadas, sin que dicho lapso se hubiera vencido cuando fue satisfecha la obligación.

Por último, anotó que no procedía la sanción por no consignación del auxilio al cesante, debido a que al terminarse el contrato el 30 de noviembre de 2012, lo pertinente resultaba la entrega directa de los recursos a la trabajadora.

## IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Zeidy Nasmili Viveros Mina, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que esta corporación case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia,

revoque la proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual es replicado.

## VI. CARGO ÚNICO

Acusa la decisión censurada por violar por la vía indirecta, bajo aplicación indebida, los artículos 65, 186, 249 y 306 del CST, 5.° del Decreto 116 de 1976 y la Ley 52 de 1975. Lo anterior, *«a causa de una aplicación indebida»* de los preceptos 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS, y *«en relación inmediata»* con los cánones 1.°, 14, 18, 20 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, 13, 25 y 53 de la CN.

Para el efecto, menciona como errores manifiestos de hecho:

> 1.- Resolver sin tener por qué hacerlo la excepción de prescripción propuesta por la demandada cuando la juez de primera instancia no hizo referencia a ello.
>
> 2.- No dar por demostrado (sic) estándolo, que las resoluciones 880 del 4 de diciembre de 2012 y 935 del 27 de diciembre de 2012 fueron notificadas en 11 de enero de 2013.
>
> 3.- Dar por demostrado, sin estarlo que a la demandante no se le adeuda la reliquidación de su liquidación final, sin tener en cuenta que en resolución 935 del 2012 no ordenaron los pagos de los conceptos consagrados en la convención colectiva vigente para el año 2012 y que la demandante era beneficiaria de la misma.
>
> 4.- No dar por demostrado (sic) estándolo, que a la demandante le fue cancelado su liquidación final (sic) que comprendía indemnización por despido injusto y acreencias laborales el 8 de marzo de 2013.

A continuación, explica que los anteriores dislates fueron producto de una equivocada estimación de las siguientes pruebas:

> a. Considerar el tribunal que todo se resolvió en la resolución 880 del 4 de diciembre de 2012 cuando en este acto administrativo solo se decidió acerca de la indemnización por despido injusto, y sin tener claro que la mayoría de las pretensiones de la demanda nacen a raíz de las falencias de la resolución 935 del 27 de diciembre de 2012 donde no ordenaron el pago de ninguno de los derechos consagrados en la convención colectiva vigente para el año 2012, convención de la cual la señora VIVEROS MINA era beneficiaria para esa época.
>
> *b.* No tener en cuenta la solicitud de reliquidación sobre la liquidación final presentada ante la INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE al manifestar el ad-quem *No se tiene en cuenta el documento obrante a folios 30 a 31 del PDF01 denominado "Reajuste de Liquidación Final" porque no tiene fecha de presentación o de recibido por la demandada",* lo cual es una trasgresión del derecho al debido proceso a favor de la demandante, dado que a folio 30 del expediente digital en su parte inferior derecha se observa levemente la fecha de radicación, la cual no está legible por haber sido mal escaneado al momento de digitalizar el expediente en virtud del Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213 de 2022 que dio paso a la virtualidad. (aportaré documento debidamente escaneado y se podrá comparar con el documento obrante en el cuaderno del juzgado, donde podrán evidenciar que son ciertas las afirmaciones de la suscrita apoderada)
>
> c. El ad-quem no tuvo en cuenta que con la demanda se aportó la notificación de los actos administrativos, lo cual ocurrió el 11 de enero de 2013, prueba que no fue controvertida por la entidad demandada y como la demandada no demostró lo contrario, se entiende que los actos administrativos 880 del 4 de diciembre de 2012 y 935 del 27 de diciembre de 2012 fueron notificados el mismo día, es decir (sic) el 11 de enero de 2013.

Expone que se le restó valor probatorio a la única acta de notificación que tiene fecha del 11 de enero de 2013, donde al no acreditarse otra, era dable entender que los actos administrativos 880 y 935 fueron puestos en conocimiento en el citado momento.

Bajo el anterior presupuesto, explica que no existió prescripción, máxime cuando el juez de primera instancia no hizo pronunciamiento alguno, por lo que el *ad quem* no podría resolver al respecto en forma oficiosa, en la medida que la empleadora no solicitó que el Tribunal la analizara, aun cuando tuvo oportunidad de apelar. Lo anterior, lo fundamenta en el principio de consonancia, desarrollado en las sentencias CSJ SL5159-2020 y CC SU424-2012.

Finalmente, resalta que hubo un desconocimiento del principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales que consagra el artículo 53 de la Constitución Política, lo que implicó un actuar rebelde por parte del colegiado.

## VII. RÉPLICA

La Industria de Licores del Valle comienza por advertir que la demanda casacional presenta deficiencias técnicas en el alcance de la impugnación, debido a que se pide casar el fallo del Tribunal y revocar el de primer grado, pero se omite señalar la labor «*con la cual debe concluir la Sala Laboral como juzgador de instancia en el evento de prosperar el cargo con relación a las pretensiones formuladas en el libelo inicial*», al no haber una petición de condena.

Menciona que la proposición jurídica invocada no es la esencial, debido a que las normas citadas como infringidas no son las que regulan el asunto debatido, en la medida que a pesar de que está fuera de discusión que la impugnante

ostentaba la calidad de trabajadora oficial, toma como referente las del Código Sustantivo de Trabajo, las cuales no son aplicables.

Más adelante, menciona:

> Como quiera que la sentencia impugnada estimó que la reclamación se había presentado el 14 de diciembre de 2015, tal como se evidencia en dicho escrito, no se configura la aplicación indebida por errores de hecho, toda vez que la Industria Licorera del Valle ordenó el pago de la indemnización el 4 de diciembre de 2012, mediante la Resolución 880 de ese año.
>
> Las documentales sobre las cuales se basó la inferencia del tribunal, fueron objeto de debate probatorio en la instancia, motivo por el cual no serán de recibo, en el recurso extraordinario, documentos o discusiones relacionadas con hechos nuevos.
>
> En cuanto que, la censura invoca el principio de consonancia, toda vez que sostiene que en la primera instancia no se ocupó el juzgador de la prescripción en torno a la reliquidación de la indemnización, se echa de menos la norma sobre la cual el tribunal soportó esa decisión (Artículo 66ª, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2011).
>
> Cabe señalar que el procedimiento ordinario laboral se surte en dos instancias y la norma en que tuvo sustento la decisión del tribunal, por ser de naturaleza procesal, es de orden público y de obligatorio cumplimiento; que en ningún caso puede ser derogada, modificada o sustituidas por los funcionarios o particulares, tal como lo ordena el artículo 13 del Código General del Proceso, que para el caso resulta aplicable en la segunda instancia, en virtud del principio de integración contemplado en el artículo 145 del Código de P.L.
>
> [...]
>
> Como quiera que el juzgador de primera instancia decidió de fondo acerca de la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa y absolvió de todas las pretensiones a la empresa demandada, esta no tenía por qué ocuparse de la excepción de prescripción que propuso en la contestación de la demanda. El tribunal, (sic) manifestó su desacuerdo con la decisión del *a quo*, y, en su lugar, dispuso que la demandante si le asistía el derecho; pero, a cambio de ello, declaró procedente la excepción de prescripción que en su momento propuso la demandada.

Desde el ámbito formal, agrega que invocar una rebeldía respecto del artículo 53 de la CN, corresponde a una infracción directa, que es ajena a la senda elegida.

Con relación al aspecto sustancial, expone que, en caso de casarse la decisión del juez plural, cuando esta corporación actúe en instancia se encontraría con que se convino en la cláusula 8ª de la convención colectiva que todos los contratos de trabajo serían a término indefinido, por lo que tal condición estaba incorporada en la relación que sostuvo con Zeisy Nasmilli Viveros Mina, circunstancia que se tuvo en cuenta al liquidar la indemnización, según lo dispuesto por el artículo 53 *ibidem*.

Adicionalmente, menciona que el segundo error de hecho denunciado no es evidente, en la medida que la Resolución n.° 880 de 2012 ordenó el pago de una reparación por la desvinculación, sin que hubiera sido recurrido en término, pues emerge que fue notificada el 11 de enero de 2013 y el cheque correspondiente solo fue reclamado hasta el 8 de marzo de 2013, por lo que la conducta frente al pago «*no puede tener la virtualidad de prorrogar con amaño el plazo para interrumpir la prescripción*».

## VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamenta su decisión en que, a pesar de existir el derecho al reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, no es posible imponer condena en razón a que tal prerrogativa se veía afectada por el fenómeno

prescriptivo. Además, estableció que no había lugar a acceder a los beneficios extralegales reclamados con fundamento en que ya habían sido correctamente reconocidos.

La censura radica su inconformidad en que el colegiado actuó por fuera de su competencia, debido a que el principio de consonancia le impedía pronunciarse respecto del medio exceptivo atrás referenciado, aunado a que no tenía lugar la declaratoria de prosperidad de este, en razón a que no habían transcurrido los tres años contados entre la fecha de notificación del acto administrativo y el momento en que se reclamó el derecho ante la empresa. Agrega, que se presenta un desconocimiento del principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales.

Es importante precisar que, aunque la demanda casacional presenta errores de técnica que comienzan con un alcance de la impugnación incompleto y continúan con una indebida estructuración de la proposición jurídica que sustenta el único embate propuesto, lo cierto es que se trata de situaciones que es posible considerar superadas.

En cuanto al primer punto, aunque se precisa cómo debe actuar la corporación en sede extraordinaria y en instancia, se omite puntualizar qué aspectos de la decisión de primer grado deben ser revocados, por lo que lo dable es entender que abarca todas las pretensiones incluidas en el libelo genitor. Frente al segundo, si bien cita varias disposiciones del CST que no gobiernan la situación por

tratarse de una trabajadora oficial, se incluyen otras que resultan aplicables, sin que se requiera integrar la proposición jurídica completa (CSJ SL1341-2018).

De esta manera, el problema jurídico que debe estudiar esta corporación recae en el análisis que se efectuó por el colegiado respecto de la prescripción y su interrupción, en aras a determinar si hubo un yerro en su discurrir argumentativo, bajo un inadecuado alcance de esta figura, de cara a los medios de prueba denunciados.

Para definir si el dislate está o no presente en el fallo, es determinante traer a colación la norma que se reclama como indebidamente interpretada, partiendo de la base si el cargo invita a la Sala a acudir a las pruebas o piezas procesales para confrontar el posible yerro en que incurre el Tribunal, la vía es la indirecta porque se debe efectuar una valoración fáctica, probatoria o surge de la labor de percepción de una pieza procesal (CSJ SL, 3 oct. 2006, rad. 27622).

De esta manera, el artículo 151 del CPTSS, reza:

> ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual.

La presencia de la prescripción como figura jurídica extintiva de las obligaciones tiene fundamento en razones de buena fe y seguridad jurídica, puesto que resulta necesario demarcar límites temporales para el ejercicio de derechos que

permanezcan sin reclamación alguna, es decir, que no se sorprenda luego de un largo espacio temporal a un deudor con obligaciones que pueda desconocer o que recaigan en él por acciones u omisiones de otros.

Es así como va a requerir la existencia de una prerrogativa patrimonial, donde el titular permanezca inactivo y transcurra el plazo o término legalmente establecido, que para esta especialidad es de 3 años, los cuales se han de contar desde que se hizo exigible, que, de cara a lo debatido en este proceso, se establece a partir del momento en que se comunicó el acto administrativo en que se cuantificó la indemnización por despido injustificado.

Lo primero que debe advertirse, es que no le asiste razón a la impugnante cuando considera que el colegiado desconoció el principio de consonancia al momento de resolver el recurso de apelación, debido a que solo se habilitaba el estudio de la excepción de prescripción una vez se definía la existencia del derecho.

En este orden de ideas, natural resultaba que ninguna consideración frente al tema hubiera efectuado el *a quo* al estimar que no procedía el reajuste solicitado, lo que conllevaba que tampoco estuviera habilitada la Industria de Licores del Valle para proponer la alzada, en razón a que el fallo le era totalmente favorable, por lo que no existía interés para recurrir.

Esta postura se ha sostenido de tiempo atrás por esta Sala, tal como puede verificarse en los fallos CSJ SL3126-2021 o CSJ SL1245-2019. En este último, se explicó lo siguiente:

> Pues bien, de entrada advierte la Corte que le asiste razón al recurrente en cuanto afirma que el Tribunal incurrió en un error al no abordar todos los puntos expuestos en el recurso de apelación, en cuanto omitió tal análisis y, sin más, declaró la prescripción.
>
> En efecto, de manera reiterada y pacífica la Corporación ha adoctrinado que para el estudio de dicho medio exceptivo es necesario abordar previamente la existencia del derecho, toda vez que solo puede prescribir «*lo que en un tiempo tuvo vida jurídica*». Así, en sentencia CSJ SL 28701, 1.º ago. 2006, la Corporación señaló:
>
> *Por lo demás bastan las reglas de la lógica que nos indican que para poder entrar a estudiar y decidir la excepción de prescripción, se hace necesario haber determinado previamente la existencia del derecho. Pues solo puede prescribir lo que en un tiempo tuvo vida jurídica.*
>
> *Por lo anterior, el proceder del Tribunal estuvo acertado, cuando de manera previa estudió si los actores tenían o no derecho al reajuste pensional que solicitan, para concluir de manera negativa, con fundamento legal, pues el monto de la pensión de Roberto Ángel Mejía estaba en el límite de los 15 salarios mínimos y la de Fabio Perdomo Tobar, se causó el 27 de septiembre de 1994, es decir con posterioridad al 1 de enero de 1994.*

De esta manera, solo hasta cuando el juez plural concluyó que el derecho reclamado existía, contó con la posibilidad de estudiar si se veía o no afectado por la prescripción, por lo que, al tratarse de una situación consecuencial o derivada de otra principal, no se entiende que hubiera actuado por fuera de los límites fijados por el artículo 66A del CPTSS.

Al respecto, es válido hacer referencia a la sentencia CSJ SL672-2024, donde se sostuvo lo siguiente:

> En efecto, esta Corporación ha explicado que «[…] el principio de consonancia hace parte de un conjunto de reglas procesales pensadas por el legislador para lograr un proceso laboral dinámico, dotado de coherencia y de reglas de razonabilidad mínima» (CSJ SL2010-2019).
>
> Ha establecido también que, jurídicamente, el principio de consonancia limita la competencia del Tribunal al estudio de las materias tratadas en el recurso de alzada, pero que ello no significa, en manera alguna, que esté atado a la calificación jurídica de los hechos que le presenten, o que no pueda acudir a otro tipo de argumentos o excepciones para enervar las pretensiones de la demanda o que lo conduzcan a igual determinación a la adoptada en la primera instancia, como en este caso, pues ello implicaría una «absurda limitación a la labor jurisdiccional» (CSJ SL2010-2019, CSJ SL2300-2021, CSJ SL5684-2021, CSJ SL2266-2022).

Finalmente, es de agregar que la cita que hace la recurrente de la sentencia CSJ SL5159-2020 no es aplicable al caso, debido a que en ese asunto el *a quo* había declarado próspera la prescripción, por lo que se trataba de un punto que debía ser abordado al sustentar la alzada para el que el superior tuviera competencia para conocerlo, algo que no ocurrió en el *sub lite*, donde ni siquiera se analizó su procedencia o no, al estimarse que no existía el derecho reclamado.

De cara a lo analizado con antelación, es claro que el Tribunal estaba facultado para, una vez definida la existencia del derecho, verificar si estaba o no afectado por la prescripción. Ahora, es necesario puntualizar si incurrió o no error el colegiado en el estudio que efectuó respecto del aludido medio exceptivo.

En este punto, bajo la senda elegida, no existe discusión en torno a la aplicabilidad del artículo 151 del CPTSS previamente citado, del término de tres años que consagra, ni de la posibilidad de interrumpir la ocurrencia de la figura, por un lapso igual al anotado, con el reclamo escrito y concreto del derecho que se estima es desconocido.

Para el caso concreto, consideró el Tribunal que entre la Resolución 880 del 4 de diciembre de 2012, que ordenó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, y la presentación de la reclamación administrativa ocurrida el 14 de diciembre de 2015, transcurrieron más de tres años, por lo que había operado la prescripción.

Si bien son ciertas las fechas que se mencionan en la providencia recurrida, no puede dejarse de advertir, tal como lo resalta la impugnante, que no existe evidencia que permita establecer que el aludido acto administrativo fue puesto en conocimiento en el mismo momento en que fue expedido, pues realmente la única constancia de notificación que milita en el plenario (f.° 28) tiene fecha del once de enero de dos mil trece, sin que se identifique cuál o cuáles decisiones eran comunicadas en ese momento.

Lo anterior implica que, con base en las pruebas recaudadas en forma legal y oportuna, solamente hasta la última fecha mencionada Zeidy Nasmilly Viveros Mina tuvo conocimiento de que la indemnización por despido le había sido liquidada en forma deficitaria, por lo que únicamente

desde ese instante se habilitó la posibilidad de reclamar el derecho a la reliquidación.

Esta misma hipótesis es sostenida por la opositora, cuando dentro del escrito presentado ante esta corporación, sostuvo, respecto de la Resolución 880 de 2012, «*que de la documental de folio 29, emerge que la demandante fue notificada el 11 de enero de 2013[…]*».

Ante esta situación fáctica, emerge que el *ad quem* incurrió en un error evidente cuando contabilizó el término prescriptivo, debido a que tomó como hito inicial la fecha en que se pronunció la administración, sin considerar, como era necesario hacerlo, el momento para el cual fue comunicada la decisión a la interesada, por tratarse de un acto de carácter particular.

Lo anterior, implica que, tal como lo solicita la censura, la decisión cuestionada deba ser casada al quedar evidenciado un dislate protuberante, que desvirtúa la presunción de acierto y legalidad del fallo.

No se imponen costas en esta sede ante la prosperidad del ataque.

## IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Dentro del escenario en que actúa la Sala, le corresponde abordar el estudio del recurso de alzada presentado por Zeidy Nasmilly Viveros Medina. De este se

destaca que cuestiona la forma en que se liquidó la indemnización por despido sin justa causa, al desconocer que el contrato se extendía por el tiempo durante el cual se había concedido la comisión a quien fungía como contadora general.

Adicionalmente, reclama el reconocimiento del beneficio sobre las vacaciones, la prima compensatoria de diciembre, la cesantía con la sanción por falta de pago, y los intereses sobre esta prestación del 30% anual, al estimar que la liquidación final no fue clara al discriminar los conceptos y valores concedidos.

Frente al primer punto, lo primero que debe determinarse es el tipo de vinculación que existía entre la demandante y la Industria de Licores del Valle. A efectos de definir este aspecto, se encuentra que en principio, de cara a lo establecido por el artículo 8.° de la convención colectiva de trabajo[1] con vigencia entre 2007 y 2010, todos los contratos se entendían celebrados a término indefinido.

El 6 de febrero de 2012, en razón a que en el aludido precepto no había contemplado un procedimiento para reemplazar al trabajador oficial al que le era concedida una comisión, fue celebrado un acuerdo extraconvencional, entre el empleador y la organización Sinaltralic, donde se dispuso

1 ARTÍCULO 8.-ESTABILIDAD.
LA INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE no hará en el futuro clasificación a los trabajadores sindicalizados, ni aplicarán ninguna otra disposición que afecte su estabilidad en el empleo.

Todos los trabajadores al servicio de LA INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE estarán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

adicionarle un segundo parágrafo, en los siguientes términos: «*La vacante transitoria del trabajador oficial comisionado a un cargo de libre nombramiento y remoción, el Gerente General podrá ocuparla por contrato de trabajo definido durante el tiempo que dure la comisión*».

Bajo estos antecedentes, fue celebrado un contrato de trabajo con la actora, donde precisamente fue tenido en cuenta el aludido canon con la modificación anotada, a partir de la cual se estableció en la cláusula quinta la duración del vínculo, de la siguiente manera: «*El presente contrato tendrá un término de duración de igual al periodo de duración de la comisión concedida al titular del cargo, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con lo pactado convencionalmente».*

Conforme lo indicado, es claro que la extensión de la relación laboral estaba determinada por el periodo de la comisión concedida a quien ejercía como contador general, lo que se constituía en una excepción a la regla ordinaria de una prolongación indefinida. Además, se trataba de una modalidad legalmente prevista, debido a que se ajustaba a lo consagrado por el artículo 38 del Decreto 2127 de 1945, que dispone que «*El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente.»*

Este vínculo se extendió hasta el 30 de noviembre de 2012, cuando fue finalizado en forma unilateral y sin justa causa por la demandada, conforme misiva que le había sido

remitida a la reclamante dos días atrás, en la que se le daba a conocer lo siguiente:

> Por medio de la presente, me permito informarle que la **INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE** ha decidido dar por terminado y sin justa causa su contrato de trabajo a partir del **viernes 30 de noviembre de 2012**.
>
> Por tal razón (sic) la empresa procederá a la liquidación y pago de las Prestaciones (sic) Sociales (sic) y su Indemnización (sic) por Despido (sic) Sin (sic) Justa (sic) Causa (sic) por el tiempo señalado en la Ley.
>
> Por lo anterior, le informo que la entrega del puesto debe realizarse a la Funcionaria (sic) Gloria Edith Guinchin. (Negrilla propia del texto).

A partir de lo anterior, mediante la Resolución n.° 880 del 4 de diciembre de 2012 (f.os 23 a 24 y 71 a 72), se ordenó el pago de la indemnización por despido injustificado en la suma de $16.822.212, correspondiente a 120 días de salario, con base en lo dispuesto por el artículo 53 del texto convencional, que precisa lo siguiente:

> ARTICULO (sic) 53. -TERMINACION (sic) DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA
> En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte de la **INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE** (sic) o si esta da lugar algunas de las causas contempladas en la Ley (sic) se pagará al trabajador indemnización, conforme a la siguiente escala:
>
> **Ciento veinte (120) días de salario**, cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo no mayor de tres (3) años.
>
> **Doscientos (200) días de salario**, si el trabajador tuviere tres (3) o más años de servicio continuo, pero no mayor de seis (6) años.
>
> **Trescientos (300) días de salario**, si el trabajador tuviere seis (6) años o más de servicio continuo, pero menos de nueve (9) años.
>
> **Cuatrocientos (400) días de salario**, si el trabajador tuviere nueve (9) años de servicio continuo o más. (Negrilla propia del

texto).

Es frente a la aplicación de dicha disposición, así como a liquidación efectuada por quien fuera empleadora que muestra reparos la recurrente, en la medida que estima que el valor a reconocer es superior, debido a que se encuentra atado al plazo que se fijó al celebrar el convenio.

Con relación a la forma en que se reconoce la indemnización por despido en este tipo de contratos, el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, dispone:

> ARTÍCULO 51. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

De esta manera, ante la existencia de dos formas de liquidar el derecho en discusión, es importante tener presente que la fijada en el artículo 53 convencional responde a la pactada respecto de contratos a término indefinido, por lo que es natural que en todos los casos reconozca una suma superior a la dispuesta legalmente. Lo anterior, en la medida que responde al objetivo de la negociación colectiva, cuál es lograr mejores condiciones para el grupo de trabajadores sindicalizados.

No ocurre lo mismo de cara al régimen excepcional en que se encontraba Zeidy Nasmilly Viveros Mina, pues su contrato contaba con una particularidad como era el plazo de duración acordado, por lo que acogerse a lo dispuesto

convencionalmente significaba renunciar a los derechos mínimos legalmente consagrados, lo que implicaba que no pudiera aplicarse la norma extralegal a efectos de menguar los beneficios que le corresponderían.

En este orden de ideas, ante la disputa existente entre dos normas a aplicar, por virtud del principio de *in dubio pro operario* consagrado en el artículo 53 de la CN, se hacía necesario acoger aquella disposición más garantista para la persona subordinada, como parte débil de la relación laboral, a quien de manera intempestiva le es comunicado un despido sin justa causa, aun cuando la relación tenía una vocación de extenderse mucho más en el tiempo, por estar ligada a la comisión concedida a otro servidor.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL2364-2024 se indicó lo siguiente:

> En tal sentido, la jurisprudencia ha destacado que el principio de favorabilidad tiene dos dimensiones; a saber, de una parte, el *in dubio pro operario*, cuya aplicación ocurre cuando el juzgador se encuentra ante dos comprensiones de la misma norma o fuente formal del derecho que generan duda, evento en el cual debe inclinarse por la más favorable al asalariado y, de otra parte, la regla más favorable, que implica una vacilación ante la aplicación de dos o más normas vigentes, caso en el cual, prevalece la que brinde garantía al trabajador, atendiendo el postulado de inescindibilidad o conglobamiento (CSJ SL2878-2023).

De igual manera, esta misma Sala, en la decisión CSJ SL2997-2021, había explicado lo siguiente:

> Surge de la norma, que el principio de favorabilidad laboral no persigue la escogencia de cualquier disposición que beneficie a un trabajador para aplicarla a un caso, sino que tiene un

contenido y alcance específico para la resolución de la duda en la aplicación de dos o más normas que puedan aplicarse a un mismo evento.

Vale la pena recordar lo dicho por esta Corporación en sentencia con CSJ SL 10 junio 2005, radicación 23859:

En relación con el primer argumento, importa precisar que el principio de favorabilidad en materia de interpretación de las normas jurídicas que se consagra en el artículo 53 de la Constitución Política, que recoge la regla universal del *in dubio pro operario,* no tiene el alcance que le atribuye el impugnante, **por cuanto dicha regla interpretativa consiste en que cuando existan dudas fundadas en el entendimiento de una norma, esto es, cuando el operador jurídico encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al asunto debatido dos o más intelecciones del precepto, debe acoger aquella que más beneficie al trabajador**.

Así lo proclamó la Corte, en la sentencia del 4 de septiembre de 1992, radicado 4929, en la que, al explicar el entendimiento del principio de favorabilidad en la interpretación en comento asentó:

*"Al margen de la cuestión planteada en el cargo, anota la Corte que si pudiera ser mirado en casación el precepto del reglamento más que como una prueba como una fuente formal de derecho, frente al principio de favorabilidad en la interpretación consagrado por el artículo 53 de la Constitución Política* ***este mandamiento no debe entenderse como si hacia el futuro los jueces del trabajo en todos los casos estén obligados a aceptar como interpretación correcta de una norma la que proponga el trabajador****, sea que actúe como demandante o que lo haga como demandado pues, por obvias razones, se supone que siempre auspiciará aquella exégesis que se muestre más favorable a sus intereses. Este no es el sentido del precepto constitucional. Lo que debe entenderse que habrá de desarrollar el estatuto del trabajo es el principio que obligará al juez a acoger entre dos o más interpretaciones de la fuente formal de derecho de que se trate, "la más favorable al trabajador", pero siempre que la disparidad de interpretaciones resulte de la comprensión que el mismo fallador considere posible al aplicar las reglas generales de hermenéutica jurídica y las especificas o propias del Derecho Laboral. En consecuencia,* ***la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso****, pero no la que, para*

*un propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado el proceso*" (negrillas propias del original).

Precisado lo anterior, partiendo del hecho que contrato de la demandante se extendió entre el 8 de marzo y el 30 de noviembre de 2012; que su duración se pactó por el lapso de la comisión concedida a Moisés Banguera Pinillo; y, que esta última fue otorgada por espacio de tres (3) años a partir del 29 de febrero del mismo año antes referido, según lo menciona la Resolución n.° 0204 de 2012 (f.os 76 a 78), lo cierto es que el plazo fijado para la relación laboral bajo análisis se extendía hasta el último día del mes de febrero de 2015.

En este orden de ideas, la indemnización corresponde al tiempo comprendido entre el 1.° de diciembre de 2012 y el 28 de febrero de 2015, que equivale a 810 días, sobre un salario de $4.205.553, tal como consta en el contrato de trabajo (f.os 3 a 5) y en la Resolución 0880 de 2012 (f. os 6 a 7).

De cara a lo anterior, la liquidación que verdaderamente le correspondía a la actora era del orden de $113.549.931, suma a la que debe restársele el valor inicialmente cancelado, de $16.822.212, para una diferencia a su favor de $96.727.719.

Es de anotar que frente al aludido concepto no hay lugar a ordenar el pago de intereses moratorios, en la medida que no se encuentra una disposición que los consagre ante

la presencia de un pago deficitario. Se dispondrá que la anterior suma dineraria sea cancelada en forma indexada, en consideración a la pérdida de poder adquisitivo que sufre el dinero por el paso del tiempo en virtud del fenómeno inflacionario.

En consecuencia, se ordenará a la demandada que, al momento de satisfacer la obligación impuesta en esta providencia, incluya la actualización monetaria con base en la fórmula VA = VH x IPC FINAL / IPC INICIAL.

Con relación a la excepción de prescripción, basta memorar los argumentos expuestos al momento de decidir en sede casacional para concluir que no encuentra prosperidad.

De otro lado, con relación a los conceptos extralegales que hacen parte del segundo apartado del recurso de alzada, frente a los cuales se hace mención dentro del listado de errores fácticos denunciados en el recurso extraordinario, aun cuando no son desarrollados al interior de su sustentación, es pertinente advertir que el beneficio de vacaciones, previsto en los parágrafos 1.° y 3.° del artículo 20 de la convención colectiva de trabajo, así como la prima compensatoria de diciembre, estipulada en el precepto 22 *ibidem*, figuran expresamente reconocidas en la Resolución n.° 0935 de 2012 (f.os 25 a 27), en las sumas de $2.573.261 y $3.602.565, respectivamente, como conceptos que fueron cuantificados a partir de 268 días laborados y un salario de $4.205.553, es decir, según las condiciones particulares en

que se desarrolló el contrato de la actora, por lo que no procede ningún reconocimiento adicional, tal como lo advirtió la *a quo*.

Lo propio ocurre con el reclamo que se realiza respecto de la cesantía y sus intereses, debido a que son prestaciones reconocidas en el mismo acto administrativo, en las sumas de $4.089.051 y $365.289, respectivamente, con apoyo en los mismos supuestos fácticos en que se desarrolló la relación laboral.

Así las cosas, se conduce revocar la decisión proferida en primera instancia, para en su lugar condenar a la Industria de Licores del Valle a reajustar la indemnización por despido sin justa causa, sin que haya lugar a acceder a las restantes pretensiones propuestas por la demandante.

Las costas en ambas instancias estarán a cargo de la demandada.

## X. 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 treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024) por Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ZEIDY NASMILLY VIVEROS MEDINA** contra la **INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE**.

En sede de instancia, se impone **REVOCAR** la sentencia que el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali profirió el 30 de agosto de 2022. En su lugar, dispone:

**PRIMERO:** CONDENAR a la Industria de Licores del Valle a reconocer y pagar a Zeidy Nasmilly Viveros Medina la suma de $96.727.719, debidamente indexada, por concepto de reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, conforme lo expresado en la parte motiva del presente proveído.

**SEGUNDO:** ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incluidas en el libelo genitor.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

**Firmado electrónicamente por:**



**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**



**ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**
No firma con permiso

**Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999**

**Código de verificación: 6E0068C1220C95FD7436F3B287D3E038E5552B730EBCEE87D6AD60FC58DC9280**
**Documento generado en 2024-11-14**