

TEMA: RELACION LABORAL. El incumplimiento de las obligaciones laborales no puede justificarse bajo la excusa de un desconocimiento legal o un olvido. Aceptar tales argumentos implicaría relevar a los empleadores de sus responsabilidades, invocando simplemente la falta de conocimiento de las normas./

HECHOS: La demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral entre ella, en calidad de trabajadora, y la señora Nair Fátima FERIA HERNÁNDEZ en calidad de empleadora, con un vínculo que se extiende desde el 18 de enero de 2016 hasta el 31 de marzo de 2017. El día 12 de octubre de 2022 el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia donde dispuso que entre la señora NAIR FÁTIMA FERIA HERNÁNDEZ en calidad de empleadora y la señora SINDIS TORRE HENAO, en calidad de trabajadora, existió un contrato a término indefinido por el periodo comprendido entre el 18 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2018, momento en que presenta la renuncia la demandante. La Sala debe determinar si, en el presente caso, es procedente ordenar el pago de la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debido a la falta de consignación de las cesantías correspondientes al año 2016, así como la sanción establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), derivada del incumplimiento en el pago de la liquidación de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo.

TESIS: En este sentido, es pertinente hacer referencia a las normas que regulan las sanciones. El artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dispone: (...) El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.” (...)Por su parte, el artículo 65 del CST establece: “ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. (...) Es claro que la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 se aplica exclusivamente por la mora en la consignación de cesantías en un fondo de cesantía durante la vigencia del contrato laboral. Esta sanción cesa una vez el contrato de trabajo ha finalizado.(...)En contraste, la sanción prevista en el artículo 65 del CST se activa una vez finaliza el contrato laboral y el empleador incurre en mora en el pago de las prestaciones sociales, siempre que exista una conducta dolosa o negligente por parte del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones.(...)La H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que la imposición de ambas sanciones no ocurre de manera automática. Para que se configuren, es necesario acreditar la mala fe del empleador, es decir, que este se haya abstenido de cumplir con sus obligaciones de manera deliberada y consciente, violando así los derechos laborales del trabajador.(...)En este contexto, la Sala considera que la explicación proporcionada por la demandada, basada en el olvido de la persona encargada de la liquidación, no resulta suficiente para exonerarla de su responsabilidad frente a la mora en el pago de las cesantías. Es preciso destacar que las cesantías presentan dos momentos clave para su cumplimiento: primero, es la liquidación de las cesantías causadas durante el año anterior que se realiza a 31 de diciembre de cada año, y segundo, la consignación de las mismas, así como el pago de los intereses, los cuales deben ser satisfechos a más tardar el 14 de febrero del año subsiguiente. Entonces si para esa fecha la trabajadora continuaba vinculada laboralmente, la empleadora tenía la oportunidad de recordar y/o verificar el cumplimiento de dichas obligaciones. Sin embargo, en lugar de actuar diligentemente, guardó silencio respecto a las cesantías adeudadas. (...)No puede esta Sala admitir que el incumplimiento de las obligaciones laborales pueda justificarse bajo la excusa de un desconocimiento legal o un olvido. Aceptar tales argumentos implicaría relevar a los empleadores de sus responsabilidades, invocando simplemente la falta de conocimiento de las normas.(...)En

relación con la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se accederán a los mismos ya que, si bien la empleadora realizó un pago por concepto de liquidación del contrato, una vez la trabajadora manifiesta su decisión unilateral de terminar el contrato, al liquidar dicho contrato, se siguió adeudando las cesantías del año 2016.(...)Es pertinente destacar, como lo señaló el juzgado de primera instancia, que en el año 2019 la trabajadora comunicó a su ex empleadora el déficit en la liquidación y la falta de aportes a la seguridad social, quien procedió a consignar las sumas adeudadas ante el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, el 20 de agosto de 2019, fecha hasta la cual se calculará la mora.(...)En virtud de lo anterior, procede esta Sala a realizar la liquidación de las sanciones prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 65 del CST y SS, tomando como base el salario determinado por el A quo, dado que dicho aspecto no fue objeto de apelación por ninguna de las partes.(...)En consecuencia, se modificará la decisión de primera instancia, en el sentido de indicar que se CONDENARÁ a la demandada a reconocer y pagar las sanciones del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y del artículo 65 del CST y SS, en los valores cuantificados por la Sala.

MP:DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

FECHA: 17/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL

Medellín, 17 de octubre de 2024

Radicado: 05001-31-05-018-2019-00650-01
Demandante: SINDIS TORRES HENAO
Demandada: NAIR FÁTIMA FERIA HERNÁNDEZ
Asunto: APELACIÓN SENTENCIA
Tema: SANCIONES ART. 65 CST y ART. 99 LEY 50 DE 1990.

La Sala Quinta de decisión, presidida por el magistrado ponente **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**, e integrada por las magistradas **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES.

De la demanda¹

La demandante solicita que se declare la existencia de una relación laboral entre ella, en calidad de trabajadora, y la señora Nair Fátima Feria Hernández en calidad de empleadora, con un vínculo que se extiende desde el 18 de enero de 2016 hasta el 31 de marzo de 2017.

¹ 01PrimerInstancia. Archivo 1 del expediente digital.

En consecuencia, solicita el reconocimiento y pago de los aportes a la seguridad social por todo el tiempo trabajado, así como el pago de cesantías, intereses sobre las cesantías, primas, sanción por la falta de consignación de cesantías a un fondo, vacaciones, aportes a la caja de compensación familiar, sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) e indexación de las sumas adeudadas.

Para fundamentar sus pretensiones, la demandante manifestó que prestó sus servicios para la señora Feria Hernández desde el 18 de enero de 2016 hasta el 31 de marzo de 2017, desempeñándose en el cargo de auxiliar parrillera. Durante dicho periodo devengó un salario de \$849.453, trabajando jornadas de 9 horas diarias. Afirmó que durante toda la relación laboral no fue afiliada a los sistemas de salud, pensión, riesgos profesionales ni a la caja de compensación familiar, y no se le reconocieron los valores correspondientes a primas, vacaciones, cesantías, ni se le liquidó el contrato al finalizar la relación laboral. Agregó que, el 20 de agosto de 2019, la demandada realizó un depósito judicial ante el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín por valor de \$1.739.070, monto que no cubre las acreencias laborales reclamadas.

Finalmente, informó que se intentó realizar una conciliación sobre las sumas adeudadas por un valor de \$43.896.132, la cual resultó infructuosa.

Contestación²

Una vez notificada en debida forma, la demandada aceptó la existencia de una relación laboral con la demandante, pero aclaró que esta se desarrolló mediante tres contratos laborales. El primero, con una vigencia del 10 de enero al 30 de diciembre de 2016; el segundo, desde el 16 de enero hasta el 28 de diciembre de 2017; y el tercero, desde el 15 de enero hasta el 31 de marzo de 2018, fecha en

² Archivo 01, pág. 41 - Primera Instancia.

la que la trabajadora decidió unilateralmente terminar la relación laboral. Además, precisó que durante el primer contrato se pactó un salario de \$762.300 más el auxilio de transporte, y en los contratos posteriores el salario fue el mínimo legal vigente más dicho auxilio. Asimismo, aclaró que la jornada laboral pactada siempre fue de 8 horas diarias.

Respecto a la falta de afiliación a la seguridad social y el no pago de aportes, la demandada afirmó que realizó la afiliación correspondiente para los años 2017 y 2018, y que en lo concerniente al año 2016, se efectuó el pago del cálculo actuarial a Protección.

En cuanto al pago de cesantías e intereses sobre las mismas, sostuvo que únicamente quedaba pendiente el pago correspondiente al año 2016, el cual fue cubierto mediante depósito judicial ante el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, por valor de \$1.739.070.

Finalmente, la demandada indicó que las vacaciones y las prestaciones sociales correspondientes a las tres relaciones laborales fueron pagadas directamente a la trabajadora.

Admitió que se intentó una conciliación entre las partes, pero no se llegó a un acuerdo sobre el monto adeudado, y la trabajadora rechazó el ofrecimiento realizado.

De la sentencia de primera instancia.³

El día 12 de octubre de 2022 el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia donde dispuso:

“PRIMERO. DECLARAR que entre la señora NAIR FÁTIMA FERIA HERNÁNDEZ en calidad de empleadora y la señora SINDIS TORRES

³ Archivo 17, Primera instancia.

HENAO, en calidad de trabajadora, existió un contrato a término indefinido por el periodo comprendido entre el 18 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2018, momento en que presenta la renuncia la demandante.

SEGUNDO. *CONDENAR a la señora NAIR FÁTIMA FERIA HERNÁNDEZ a reconocer y pagar a la señora SINDIS TORRES HENAO la suma de \$161.562 a título de diferencia de prestaciones sociales y vacaciones causadas durante toda la relación laboral, discriminadas tal como se indicó en la parte motiva de la presente providencia, dichas sumas deberán ser indexadas conforme a los parámetros explicados con anterioridad.*

TERCERO. *CONDENAR a la señora NAIR FÁTIMA FERIA HERNÁNDEZ a reconocer y pagar a la señora SINDIS TORRES HENAO los aportes a la seguridad social en pensión, salud y los aportes a la caja de compensación familiar dejados de pagar desde el 18 de enero de 2016 hasta el 31 de enero de 2017 de ese mismo año en los términos descritos, previa solicitud a las entidades en las cuales se encuentre afiliada la demandante de los cálculos actuariales respectivos.*

CUARTO. *ABSOLVER a la señora NAIR FÁTIMA FERIA HERNÁNDEZ de las restantes pretensiones incoadas en su contra por la señora SINDIS TORRES HENAO, de conformidad con lo explicado en la parte motiva de esta providencia.”*

El A quo fundamentó su decisión señalando que existía claridad sobre la existencia de una relación laboral a término indefinido, debido a que la demandada nunca remitió a la demandante un preaviso que indicara la finalización de cada uno de los periodos laborados. En consecuencia, declaró la existencia de una única relación laboral continua que inició el 18 de enero de 2016 y finalizó el 31 de marzo de 2018 que terminaría por decisión unilateral de la trabajadora. Al examinar la excepción de prescripción presentada por la demandada, la declaró improcedente.

Realizó un análisis exhaustivo de las pruebas documentales que acreditaban los pagos efectuados por la empleadora, tales como aportes a la seguridad social, cesantías, intereses sobre cesantías, salarios, primas y aportes a la caja de compensación familiar. Estos fueron contrastados con los cálculos realizados por el despacho, encontrando una diferencia a favor de la demandante, que ordenó pagar.

En cuanto a las cesantías, comprobó que fueron canceladas correctamente en el año 2017 y 2018, quedando pendientes los aportes correspondientes al año 2016, junto con sus respectivos intereses. En lo referente al pago de la seguridad social, si bien se presentó una solicitud ante Protección para el cálculo actuarial del periodo laborado en 2016, no se aportó una prueba que confirmara la realización efectiva de dicho pago, por lo que se ordenó su cumplimiento. Asimismo, se ordenó la realización de los aportes pendientes a la caja de compensación familiar, a elección de la demandante. Esto se dispuso independientemente del depósito realizado en el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, ya que la falta de pago pudo haber impedido el acceso de la trabajadora a diferentes programas y beneficios. Además, se acogió la pretensión de indexación solicitada por la parte demandante, utilizando las fórmulas establecidas en la ley.

Finalmente, respecto a la pretensión de sanción por la no consignación de cesantías en un fondo de pensiones, así como por la falta de liquidación de la relación laboral, consideró que la demandada demostró haber intentado, por diversos medios, el pago de las obligaciones, incluyendo el depósito judicial. Este comportamiento evidenció buena fe por parte de la demandada, razón por la cual se concluyó que no había lugar para imponer la sanción solicitada.

RECURSO

La parte demandante, como única apelante, manifestó su inconformidad con la decisión de primera instancia, específicamente en lo relacionado con la negativa a imponer las sanciones solicitadas. En su apelación, argumentó que la consideración del juzgado de primera instancia, respecto a la presunta buena fe de la demandada, no puede ser aceptada en el presente caso. Según la apelante, la buena fe no se encuentra acreditada, ya que, a pesar de que la demandada tenía pleno conocimiento de su obligación de pago, guardó silencio frente a sus responsabilidades. Si bien se realizaron pagos correspondientes a los años posteriores, las acciones para cumplir con las obligaciones adeudadas solo se iniciaron una vez que la demandada tuvo conocimiento de la demanda.

La apelante reiteró que es responsabilidad exclusiva del empleador cumplir con las obligaciones laborales de manera oportuna, y no puede ser aceptado como justificación un simple olvido para evadir las consecuencias de dicho incumplimiento.

ALEGATOS

Concedido el término establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la parte demandante presentó sus alegatos de conclusión, insistiendo en la procedencia de las sanciones reclamadas. Reiteró que, en el presente proceso, no es posible alegar la buena fe por parte de la demandada como fundamento para exonerarla de tales conceptos, ya que las obligaciones no fueron cumplidas oportunamente y la demandada solo actuó una vez se enteró de la interposición de la demanda.

CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

Corresponde a esta Corporación resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia de primera instancia, recurso que es procedente conforme a lo establecido en el artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS).

De acuerdo con los reparos formulados por la parte actora, esta Sala debe determinar si, en el presente caso, es procedente ordenar el pago de la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, debido a la falta de consignación de las cesantías correspondientes al año 2016, así como la sanción establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), derivada del incumplimiento en el pago de la liquidación de prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo.

En este sentido, es pertinente hacer referencia a las normas que regulan las sanciones. El artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dispone:

Artículo 99 de la ley 50 de 1990, indica:

“ARTÍCULO 99.- El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

(...)

Por su parte, el artículo 65 del CST establece:

“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

1. *Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. (...)*
2. *Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.”*
(...)

Es claro que la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 se aplica exclusivamente por la mora en la consignación de cesantías en un fondo de cesantía durante la vigencia del contrato laboral. Esta sanción cesa una vez el contrato de trabajo ha finalizado.

En contraste, la sanción prevista en el artículo 65 del CST se activa una vez finaliza el contrato laboral y el empleador incurre en mora en el pago de las prestaciones sociales, siempre que exista una conducta dolosa o negligente por parte del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones.

La H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que la imposición de ambas sanciones no ocurre de manera automática. Para que se configuren, es necesario acreditar la mala fe del empleador, es decir, que este se haya abstenido de cumplir con sus obligaciones de manera deliberada y consciente, violando así los derechos laborales del trabajador.

En este sentido, en la sentencia SL 2084 de 2023, la H. Corte Suprema reiteró:

“Claro lo anterior, es oportuno destacar que la norma precitada estipula una sanción consistente en un (1) día de salario por cada día de retardo cuando el empleador incumple el plazo legal para la consignación de este concepto en el fondo de cesantías seleccionado por el trabajador, esto es, desde el 15 de febrero del año siguiente al que se causa el auxilio y hasta la terminación del contrato de trabajo, momento a partir del cual corre la moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que se configura por la falta de pago de salarios y prestaciones sociales.

La Corte ha indicado que la imposición o exoneración de ambas sanciones no es automática, sino que es necesario elucidar si el empleador actuó de mala fe al resistirse a reconocerle al trabajador los derechos laborales que contempla el orden jurídico (CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39600, CSJ SL9156-2015 y CSJ SL1430-2018)”.

DEL CASO EN CONCRETO

Sobre lo que interesa, se encuentra demostrado dentro del proceso:

1. La señora Torres Henao se encuentra afiliada en pensiones a Protección S.A, desde el año 2012⁴.
2. Liquidación de prima de servicios del 30 de junio de 2016, firmado por la demandante⁵
3. Liquidación de prestaciones sociales por el periodo comprendido entre el 18 de enero y 30 de diciembre de 2016, firmado por la demandante⁶, el cual se incluyen, prima, vacaciones, aguinaldo, salario y propinas.
4. Consignación realizada ante el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, mediante depósito judicial a favor de la señora Sindis Torres Henao, por concepto de las prestaciones sociales⁷.

⁴ Archivo 01, pág. 12, Primera Instancia.

⁵ Archivo 01, pág. 51, Primera Instancia.

⁶ Archivo 01, pág. 52, Primera Instancia.

⁷ Archivo 01, Pág. 61-69, Primera Instancia.

5. Liquidación de prestaciones sociales por el periodo comprendido entre el 16 de enero al 28 de diciembre de 2017⁸.

Al verificar la liquidación realizada en el año 2016, por el periodo laborado entre el 28 de enero y diciembre de ese año, se advierte que en efecto no le fueron liquidadas las cesantías, situación que además fue aceptado por la demandada. Deuda que continuó durante la vigencia de la relación laboral, ya que, a pesar de que los años siguientes de la relación laboral si le cancelaran los valores generados por estos conceptos, nunca se pusieron al día con lo adeudado en el año 2016, en ese sentido, al analizar las pruebas en su conjunto, esta Sala concluye que es procedente la aplicación de la sanción contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en virtud de la omisión en la consignación de las cesantías correspondientes al periodo laborado en 2016.

A pesar de que en el interrogatorio de la demandada se alegó que dicha omisión obedeció a un "olvido" de su hijo, quien era el encargado de realizar la liquidación ese año, lo cierto es que, durante la vigencia de la relación laboral nunca se adoptaron medidas correctivas para sanear dicha deuda. Esto contrasta con la conducta observada en años posteriores, en los cuales las liquidaciones sí incluyeron todos los conceptos correspondientes.

En este contexto, la Sala considera que la explicación proporcionada por la demandada, basada en el olvido de la persona encargada de la liquidación, no resulta suficiente para exonerarla de su responsabilidad frente a la mora en el pago de las cesantías. Es preciso destacar que las cesantías presentan dos momentos clave para su cumplimiento: primero, es la liquidación de las cesantías causadas durante el año anterior que se realiza a 31 de diciembre de cada año, y segundo, la consignación de las mismas, así como el pago de los intereses, los

⁸ Archivo 01, Pág, 59, Primera Instancia.

cuales deben ser satisfechos a más tardar el 14 de febrero del año subsiguiente. Entonces si para esa fecha la trabajadora continuaba vinculada laboralmente, la empleadora tenía la oportunidad de recordar y/o verificar el cumplimiento de dichas obligaciones. Sin embargo, en lugar de actuar diligentemente, guardó silencio respecto a las cesantías adeudadas.

No puede esta Sala admitir que el incumplimiento de las obligaciones laborales pueda justificarse bajo la excusa de un desconocimiento legal o un olvido. Aceptar tales argumentos implicaría relevar a los empleadores de sus responsabilidades, invocando simplemente la falta de conocimiento de las normas.

En relación con la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se accederán a los mismos ya que, si bien la empleadora realizó un pago por concepto de liquidación del contrato, una vez la trabajadora manifiesta su decisión unilateral de terminar el contrato, al liquidar dicho contrato, se siguió adeudando las cesantías del año 2016.

Es pertinente destacar, como lo señaló el juzgado de primera instancia, que en el año 2019 la trabajadora comunicó a su ex empleadora el déficit en la liquidación y la falta de aportes a la seguridad social, quien procedió a consignar las sumas adeudadas ante el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, el 20 de agosto de 2019, fecha hasta la cual se calculará la mora.

En virtud de lo anterior, procede esta Sala a realizar la liquidación de las sanciones prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 65 del CST y SS, tomando como base el salario determinado por el A quo, dado que dicho aspecto no fue objeto de apelación por ninguna de las partes.

Sanción artículo 99 ley 50 de 1990:

AÑO	SALARIO	DIAS	MORA
-----	---------	------	------

2016	\$840.000	360 (14/02/2017 – 14/02/2018)	\$10.080.000
2017	\$820.857	44 (14/02/2018 – 31/03/2018)	\$1.203.923
2018	\$869.981		
TOTAL			\$11.423.923

Sanción artículo 65 CST.

AÑO	SALARIO	DIAS	MORA
2018	\$869.981	500 (1/04/2018 – 20/08/2019)	\$14.499.683
TOTAL			\$14.499.683

En consecuencia, se modificará la decisión de primera instancia, en el sentido de indicar que se **CONDENARÁ** a la demandada a reconocer y pagar las sanciones del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y del artículo 65 del CST y SS, en los valores cuantificados por la Sala.

Costas a cargo de la demandada en la suma de 1 SMMLV.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **DECIDE**:


Primero: MODIFICAR en numeral **CUARTO**, en el sentido de indicar que se condenará a la NAIR FÁTIMA FERIA HERNANDEZ a reconocer y pagar la sanción de que trata el artículo 99 de la ley 50 de 1990, por las cesantías del año 2016, cuantificado en \$11.423.923, calculado entre el 14 de febrero de 2017 y el

31 de marzo de 2018; y por la sanción del artículo 65 del CST desde el 1 de abril de 2018 y hasta el 20 de agosto de 2019, la suma de \$14.499.683

Segundo: Las costas de primera instancia como lo dispuso la A quo, en ésta en la suma de ½ SMMLV.

Lo resuelto se notifica por Edicto.

Los Magistrados,


DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE