

TEMA: EXTREMO FINAL DEL CONTRATO-Cuando existe controversia sobre la fecha de terminación del contrato de trabajo, el registro de retiro en la historia laboral del sistema de seguridad social no acredita, por sí solo, el cese efectivo de la prestación del servicio. El extremo final debe determinarse mediante la valoración conjunta de las pruebas.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la sociedad demandada, iniciado el 22 de marzo de 2018, con salario mensual de \$1.500.000, y que el vínculo se extendió hasta el 12 de marzo de 2019. Como consecuencia, reclamó el reconocimiento y pago de las acreencias derivadas de la relación laboral. En sentencia de primera instancia, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín declaró la existencia del contrato laboral a término fijo y condenó a la parte demandada al pago de los conceptos adeudados. Debe la sala determinar: ¿Cuál fue el extremo final de la relación laboral? Definido dicho hito, si deben reliquidarse las prestaciones sociales y vacaciones reconocidas., si procede la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, si se configura la sanción por la falta de consignación de las cesantías, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, si resulta viable analizar la consecuencia contemplada en el parágrafo 1.º del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, propuesta en el recurso de apelación.

TESIS: (...) En cuanto a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el *a quo* la fijó en el 5 de enero de 2019, apoyado fundamentalmente en la novedad de retiro registrada en la historia laboral de la demandante. La Sala no comparte esa conclusión, pues dicho registro constituye un elemento de convicción sobre la afiliación al sistema de seguridad social, pero no demuestra, por sí mismo, que en esa precisa fecha hubiese cesado materialmente la prestación personal del servicio. En efecto, aun cuando en la demanda se afirmó que el vínculo se prolongó hasta el 12 de marzo de 2019, esa aseveración fue desvirtuada por la propia promotora. Durante su interrogatorio de parte, la actora reconoció que renunció a la sociedad Estilo JIL S. A. S. y que posteriormente empezó a laborar para otro empleador. Al ser confrontada con la divergencia entre la fecha consignada en la demanda y la carta de renuncia del 12 de febrero de 2019, declaró de forma expresa que laboró hasta la fecha de este último documento, que en febrero cesó actividades para la enjuiciada y que en marzo ya se encontraba vinculada a otra empresa. (...) Lo anterior no facultaba al juzgado de origen para fijar como data de finalización el 5 de enero de 2019, pues la novedad de retiro reportada en el sistema pensional carece de la entidad suficiente para acreditar el cese efectivo del servicio y no puede prevalecer sobre la prueba documental que demuestra la continuidad de la relación laboral hasta febrero de 2019. En consecuencia, se modificará el numeral primero de la sentencia recurrida para establecer que el contrato de trabajo se extendió desde el 22 de marzo de 2018 hasta el 12 de febrero de 2019, fecha en la que terminó por renuncia de la trabajadora. (...) Definido el extremo final, corresponde reajustar las prestaciones sociales y vacaciones reconocidas en primera instancia. Para las cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios se computará el auxilio de transporte correspondiente a cada anualidad (\$88.211 para 2018 y \$97.032 para 2019). Para la compensación de vacaciones se tomará exclusivamente el salario básico de \$1.500.000, sin incluir dicho auxilio. (...) No está llamada a prosperar la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. La obligación de consignar las cesantías causadas durante el año 2018 vencía el 14 de febrero de 2019; sin embargo, para esa fecha el contrato de trabajo ya se encontraba extinto, pues culminó el 12 de febrero de 2019. (...) Distinta suerte corre la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. El *a quo* denegó la pretensión, fundado en la falta de certeza sobre la fecha de terminación y la consiguiente exigibilidad de las obligaciones. Tal apreciación no se sostiene, pues la Sala determinó que el vínculo finalizó el 12 de febrero de 2019, hito desde el cual se hicieron exigibles las prestaciones sociales insolutas. De otro lado, la sociedad demandada

no contestó la demanda, omitió comparecer a las audiencias y no aportó elemento probatorio alguno que permitiera justificar una conducta amparada en la buena fe. (...) Por tanto, se revocará la absolución sobre esta pretensión y se impondrá la sanción moratoria. Como la demandante devengaba \$1.500.000 mensuales —monto superior al salario mínimo legal de 2019—, el salario diario asciende a \$50.000 (sin auxilio de transporte). Así, por los primeros veinticuatro meses de mora, transcurridos entre el 13 de febrero de 2019 y el 12 de febrero de 2021, se causa la suma de \$36.000.000, correspondiente a 720 días de salario. A partir del 13 de febrero de 2021 y hasta cuando se verifique el pago efectivo, la demandada deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, liquidados sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados. (...) Por último, se desestima el recurso frente a la sanción del parágrafo 1.º del artículo 65 del CST. La actora no formuló en la demanda pretensión orientada a sancionar la falta de entrega de los soportes de pago de aportes a la seguridad social y parafiscales de los últimos tres meses de la relación laboral. Esa solicitud fue introducida extemporáneamente en la sustentación de la alzada, por lo que su análisis en esta instancia vulneraría el principio de congruencia y desbordaría el marco fáctico del litigio. Se confirmará, en consecuencia, la absolución por este aspecto.

MP: JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

FECHA: 29/09/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 29 de septiembre de 2026
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05-001-31-05-011-2021-00432-01
Demandante	Johanna Patricia García Salazar
Demandada	Estilo JIL S. A. S.
Providencia	Sentencia
Tema	Extremo final del contrato, prestaciones sociales y sanciones moratorias
Ponente	Juan David Guerra Trespacios
Decisión	Revoca, modifica y confirma

La Sala Segunda de Decisión Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, conoce del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 5 de febrero de 2025 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Johanna Patricia García Salazar contra Estilo Jil S. A. S.

Previas las deliberaciones de rigor, la Sala adopta la siguiente decisión.

ANTECEDENTES

La demandante solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo con la sociedad demandada, iniciado el 22 de marzo de 2018, con salario mensual de

\$1.500.000, y que el vínculo se extendió hasta el 12 de marzo de 2019. Como consecuencia, reclamó el reconocimiento y pago de las acreencias derivadas de la relación laboral, entre ellas cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, así como la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la sanción por no consignación de cesantías consagrada en el canon 99 de la Ley 50 de 1990.

Trámite procesal

La sociedad demandada no contestó la demanda. Además, su representante legal no compareció a la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, razón por la cual el Juzgado aplicó las consecuencias procesales correspondientes y presumió como ciertos los hechos susceptibles de confesión, con la precisión de que aquella admitía prueba en contrario.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 5 de febrero de 2025, resolvió lo siguiente:

1. DECLARAR la existencia de un contrato laboral a término fijo entre la señora JOHANA PATRICIA GARCÍA SALAZAR identificada con C.C. No. 43.913.841 y la empresa ESTILO J & L S. A. S. EN LIQUIDACIÓN, desde el 22 de marzo del año 2018 hasta el 5 de enero de 2019, donde tuvo como salario la suma de \$1.500.000, de acuerdo a las condiciones indicadas en la parte motiva de esta decisión.

2. CONDENAR a la ESTILO J & L S. A. S. EN LIQUIDACIÓN, a reconocer y pagar a la señora JOHANA PATRICIA GARCÍA SALAZAR, los siguientes conceptos:

- AUXILIO DE CESANTÍAS: La suma de \$1.179.167.
- INTERESES A LAS CESANTÍAS: La suma de \$111.235.

- PRIMAS DE SERVICIO: La suma de \$16.667.
- VACACIONES: La suma de \$589.583.

3. ABSOLVER a ESTILO J & L S. A. S. EN LIQUIDACIÓN, de las demás pretensiones de la demanda.

4. COSTAS a cargo de la demandada y a favor de la demandante dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000. Líquidense por secretaria en su debido momento procesal.

Al analizar los elementos de convicción incorporados al plenario, el *a quo* declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, fijando como extremo inicial el 22 de marzo de 2018 y como extremo final el 5 de enero de 2019. Para arribar a dicha conclusión sobre la fecha de terminación del vínculo —la cual distó de la pretensión de la demanda y de la presunción inicial del artículo 37 del CPTSS que apuntaban al 12 de marzo de 2019—, el fallador de primer grado precisó que las presunciones legales admiten prueba en contrario.

En ese orden, estimó que el hecho presumido fue desvirtuado con la historia laboral expedida por el fondo de pensiones Protección, documental que acreditó con certeza las cotizaciones y la vinculación efectiva únicamente hasta el 5 de enero de 2019. Complementariamente, al valorar la confesión vertida por la demandante en su interrogatorio de parte decretado de oficio, el juzgado observó que esta admitió haber presentado su renuncia el 12 de febrero de 2019 para pasar a laborar con otro empleador; sin embargo, ante la ausencia del recibido firmado de dicha carta por parte de la sociedad demandada, sujetó la vigencia de la relación laboral al último hito temporal debidamente respaldado en las planillas de la seguridad social.

Acreditado el contrato de trabajo y establecido el salario mensual pactado en la suma de \$1.500.000, el juez de primera instancia

procedió a condenar a la parte demandada al pago de las acreencias laborales y prestaciones sociales causadas y no satisfechas durante el período reconocido, correspondientes a \$1.179.167 por concepto de cesantías, \$111.235 por intereses a las cesantías, \$16.667 por prima de servicios del año 2019 y \$589.583 por vacaciones.

Por el contrario, el despacho absolvió a la accionada de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de la penalidad del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, tras considerar que la falta de certeza sobre la fecha exacta de finalización de la relación de trabajo desdibujaba la exigibilidad objetiva del crédito e impedía estructurar la conducta de mala fe en el empleador, máxime cuando estimó viable el pago directo de la prestación.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante apeló la decisión, específicamente en cuanto al extremo final de la relación laboral. Sostuvo que la fecha del 5 de enero de 2019, tomada de la historia laboral, no coincidía con la carta de renuncia del 12 de febrero de 2019 y cuestionó que, si se entendía que el vínculo había terminado el 5 de enero por decisión empresarial, no se hubiera determinado la causa de la terminación ni examinado una eventual indemnización por despido sin justa causa.

También controversió la absolución respecto de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, a su juicio, una vez determinado el extremo final no existía incertidumbre sobre la exigibilidad de las prestaciones.

Finalmente, planteó la consecuencia prevista en el parágrafo 1.º del mismo artículo por la falta de entrega de los soportes relacionados con los aportes al sistema de seguridad social de los últimos tres meses.

ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto se admitió el recurso de apelación el 17 de febrero de 2025, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín.

Acto seguido, y conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el traslado de rigor, oportunidad en la cual ninguna de las partes presentó alegatos.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

De conformidad con los motivos de apelación presentados por la parte actora, le corresponde a la Sala determinar:

1. Cuál fue el extremo final de la relación laboral.
2. Definido dicho hito, si deben reliquidarse las prestaciones sociales y vacaciones reconocidas.
3. Si procede la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. Si se configura la sanción por la falta de consignación de las cesantías, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

5. Si resulta viable analizar la consecuencia contemplada en el párrafo 1.º del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, propuesta en el recurso de apelación.

Para resolver la controversia, la Sala se fundamenta en los siguientes pilares normativos y jurisprudenciales:

- **Extremos**

Para resolver la controversia suscitada en torno a la fecha de finalización del vínculo, es imperativo recordar que la demostración de los extremos del contrato de trabajo le corresponde al trabajador demandante. Si bien el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra una presunción legal ante la prueba de la prestación personal del servicio, la jurisprudencia reiterada (entre otras, en las sentencias CSJ SL16110-2015 y SL007-2019) ha sido clara en señalar que esto no releva al accionante de sus demás cargas probatorias. Al promotor del proceso le atañe acreditar los supuestos relevantes de su reclamación —entre ellos, la delimitación temporal de la relación—, en acatamiento del principio universal según el cual quien afirma un hecho para pretender un derecho debe probar los supuestos que lo configuran.

No obstante el rigor de la carga probatoria expuesta, la Sala de Casación Laboral ha modulado esta exigencia cuando no aflora con exactitud la vigencia del contrato, postura ratificada en la aludida sentencia SL007-2019. En efecto, cuando de las probanzas allegadas no sea posible dar por acreditadas las fechas precisas de inicio y terminación, pero se establezca un término racionalmente aproximado durante el cual se prestó el servicio,

es deber del juzgador desentrañar de tales evidencias los hechos para otorgar la protección propia de las leyes sociales. Esta aproximación es viable cuando se tenga certeza de que la prestación personal se dio en un lapso determinado, tomándose este como referente para la liquidación de los derechos laborales, siempre que ello no implique una vulneración al debido proceso ni al derecho de defensa de la parte convocada.

- **Indemnización moratoria (art. 65 CST, modificado por el art. 29 de la Ley 789 de 2002) y sanción por no consignación de las cesantías en un fondo (art. 99 Ley 50 de 1990).**

Conviene recordar lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia sobre este punto (CSJ SL4017-2022). En materia de mora en el pago de acreencias laborales, la corporación reiteró que las sanciones previstas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, dado su carácter punitivo. Su procedencia exige un análisis concreto de la conducta del empleador, orientado a establecer si existieron razones serias, atendibles y objetivas que permitan dar por acreditada su buena fe.

Sin embargo, ni la simple discusión sobre la naturaleza jurídica del vínculo ni la creencia subjetiva de estar frente a una relación civil o comercial resultan suficientes para exonerar al empleador cuando se demuestra que, durante un tiempo prolongado, se desconocieron derechos laborales mínimos y se omitió el pago de aportes al sistema de seguridad social. En tales eventos, acreditada la existencia del contrato de trabajo y ante la ausencia de una justificación razonable frente al no pago oportuno de las

prestaciones sociales, se configura la mora y procede la imposición de las sanciones legales, como mecanismo de protección efectiva de los derechos del trabajador y de desestimulo a prácticas evasivas de las obligaciones laborales.

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL913-2026, modificó su criterio jurisprudencial respecto de la interpretación del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Estableció que, tratándose de trabajadores que devengan más de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, la indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo se causa hasta por los primeros veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación del contrato, con independencia de que la demanda judicial haya sido presentada dentro o después de dicho lapso. A partir del mes veinticinco (25), si persiste el incumplimiento, se causan intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, liquidados sobre los salarios y prestaciones adeudados hasta cuando se verifique su pago efectivo.

Para arribar a esa conclusión, la Corte precisó que la finalidad de la reforma introducida por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 fue limitar a veinticuatro meses la indemnización moratoria en comento, mas no exonerar de ella al empleador cuando el trabajador interponga la demanda por fuera de ese periodo. Por ello, recogió el entendimiento según el cual la reclamación judicial tardía ocasionaba la pérdida de los primeros veinticuatro meses de sanción, al considerar que esa consecuencia no fue prevista por el legislador y desnaturalizaba la función de desestimulo de la norma.

Así, la nueva regla jurisprudencial consiste en que los primeros veinticuatro meses de mora se reconocen sin excepción bajo la modalidad de un día de salario por cada día de retardo y, desde el mes veinticinco, la consecuencia se transforma en intereses moratorios sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, sin que la fecha de presentación de la demanda altere esa forma de liquidación.

- **Principio de congruencia**

El artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS, establece que la sentencia debe guardar consonancia con los hechos y pretensiones de la demanda, así como con las excepciones formuladas. En consecuencia, el juez no puede conceder un derecho distinto o por causa diversa a la invocada, ni reconocer más de lo pedido, salvo los eventos en que la legislación laboral autorice expresamente el ejercicio de las facultades *extra* y *ultra petita*. Asimismo, en segunda instancia la competencia funcional del Tribunal se encuentra delimitada por las materias objeto del recurso de apelación, sin que esta alzada pueda utilizarse para introducir pretensiones novedosas.

Caso concreto

- **Extremo final**

En cuanto a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el *a quo* la fijó en el 5 de enero de 2019, apoyado fundamentalmente

en la novedad de retiro registrada en la historia laboral de la demandante.

La Sala no comparte esa conclusión, pues dicho registro constituye un elemento de convicción sobre la afiliación al sistema de seguridad social, pero no demuestra, por sí mismo, que en esa precisa fecha hubiese cesado materialmente la prestación personal del servicio.

En efecto, aun cuando en la demanda se afirmó que el vínculo se prolongó hasta el 12 de marzo de 2019, esa aseveración fue desvirtuada por la propia promotora. Durante su interrogatorio de parte, la actora reconoció que renunció a la sociedad Estilo JIL S. A. S. y que posteriormente empezó a laborar para otro empleador. Al ser confrontada con la divergencia entre la fecha consignada en la demanda y la carta de renuncia del 12 de febrero de 2019, declaró de forma expresa que laboró hasta la fecha de este último documento, que en febrero cesó actividades para la enjuiciada y que en marzo ya se encontraba vinculada a otra empresa.

A lo anterior se suma la mencionada carta de dimisión del 12 de febrero de 2019 (archivo 05), cuya redacción, suscripción y presentación fueron reconocidas por la trabajadora. Asimismo, dado que el documento no fue tachado de falso ni desconocido en el proceso, conserva plena eficacia probatoria para ser valorado en conjunto con el material persuasivo.

Así las cosas, si bien la presunción derivada de la falta de comparecencia de la parte demandada cobijó inicialmente la fecha manifestada en el libelo genitor, tal presunción admitía

prueba en contrario y quedó desvirtuada frente al 12 de marzo de 2019 con la confesión de la actora y la prueba documental. Ambos elementos convergen en señalar que la prestación del servicio culminó el 12 de febrero de 2019.

Lo anterior no facultaba al juzgado de origen para fijar como data de finalización el 5 de enero de 2019, pues la novedad de retiro reportada en el sistema pensional carece de la entidad suficiente para acreditar el cese efectivo del servicio y no puede prevalecer sobre la prueba documental que demuestra la continuidad de la relación laboral hasta febrero de 2019.

En consecuencia, se modificará el numeral primero de la sentencia recurrida para establecer que el contrato de trabajo se extendió desde el 22 de marzo de 2018 hasta el 12 de febrero de 2019, fecha en la que terminó por renuncia de la trabajadora.

Esta conclusión torna próspero el reparo de la apelación y desestima el planteamiento subsidiario relativo a la indemnización por despido sin justa causa. Tal pretensión partía del supuesto de que, si se mantenía el 5 de enero de 2019 como extremo final, debía determinarse qué decisión patronal produjo el fenecimiento del vínculo. Sin embargo, al quedar establecido que la relación continuó hasta el 12 de febrero de 2019 y finalizó por renuncia voluntaria, desaparece el presupuesto fáctico de esa censura; aunado a que tal reparación no fue objeto de pedimento inicial.

- **Reliquidación de acreencias**

Definido el extremo final, corresponde reajustar las prestaciones sociales y vacaciones reconocidas en primera instancia.

Para las cesantías, intereses a las cesantías y prima de servicios se computará el auxilio de transporte correspondiente a cada anualidad (\$88.211 para 2018 y \$97.032 para 2019). Para la compensación de vacaciones se tomará exclusivamente el salario básico de \$1.500.000, sin incluir dicho auxilio.

Sobre un cómputo de 279 días para el año 2018 y 42 días para el año 2019, los conceptos liquidados arrojan las siguientes sumas:

Concepto	2018	2019	Total
Cesantías	\$1.230.863,53	\$186.320,40	\$1.417.183,93
Intereses a las cesantías	\$114.470,31	\$2.608,49	\$117.078,79
Prima de servicios	\$1.230.863,53	\$186.320,40	\$1.417.183,93
Vacaciones	\$581.250,00	\$87.500,00	\$668.750,00

- **Sanción por no consignación de cesantías**

No está llamada a prosperar la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. La obligación de consignar las cesantías causadas durante el año 2018 vencía el 14 de febrero de 2019; sin embargo, para esa fecha el contrato de trabajo ya se encontraba extinto, pues culminó el 12 de febrero de 2019.

Por ello, al momento de hacerse la consignación no existía vínculo laboral vigente, por lo que las cesantías adeudadas debían pagarse directamente a la trabajadora como parte de la

liquidación definitiva. En consecuencia, no se configuró el supuesto de exigibilidad de la consignación ante el fondo pensional, lo que impone confirmar la absolución por este concepto.

- **Indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**

Distinta suerte corre la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. El *a quo* denegó la pretensión, fundado en la falta de certeza sobre la fecha de terminación y la consiguiente exigibilidad de las obligaciones. Tal apreciación no se sostiene, pues la Sala determinó que el vínculo finalizó el 12 de febrero de 2019, hito desde el cual se hicieron exigibles las prestaciones sociales insolutas.

De otro lado, la sociedad demandada no contestó la demanda, omitió comparecer a las audiencias y no aportó elemento probatorio alguno que permitiera justificar una conducta amparada en la buena fe. La incertidumbre procesal sobre la fecha exacta de terminación no configura una explicación objetiva de la omisión empresarial al momento del fenecimiento del contrato. No se acreditó que la empleadora hubiese cancelado la liquidación, consignado las sumas a disposición de la accionante o desplegado actuaciones dirigidas a satisfacer sus obligaciones.

Por tanto, se revocará la absolución sobre esta pretensión y se impondrá la sanción moratoria.

Como la demandante devengaba \$1.500.000 mensuales —monto superior al salario mínimo legal de 2019—, el salario diario asciende a \$50.000 (sin auxilio de transporte). Así, por los primeros veinticuatro meses de mora, transcurridos entre el 13 de febrero de 2019 y el 12 de febrero de 2021, se causa la suma de \$36.000.000, correspondiente a 720 días de salario.

A partir del 13 de febrero de 2021 y hasta cuando se verifique el pago efectivo, la demandada deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, liquidados sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados.

- **Parágrafo 1.º del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**

Por último, se desestima el recurso frente a la sanción del parágrafo 1.º del artículo 65 del CST. La actora no formuló en la demanda pretensión orientada a sancionar la falta de entrega de los soportes de pago de aportes a la seguridad social y parafiscales de los últimos tres meses de la relación laboral.

Esa solicitud fue introducida extemporáneamente en la sustentación de la alzada, por lo que su análisis en esta instancia vulneraría el principio de congruencia y desbordaría el marco fáctico del litigio. Se confirmará, en consecuencia, la absolución por este aspecto.

- **Costas**

Pese a la adición en el monto de la condena, no se fijarán agencias en derecho correspondientes a la primera instancia, correspondiendo al *a quo* señalarlas en su oportunidad al momento de liquidar las costas procesales de ese grado.

Costas en esta instancia a cargo de la sociedad Estilo Jil S. A. S. Se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia proferida el 5 de febrero de 2025 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Johanna Patricia García Salazar contra Estilo Jil S. A. S., en el sentido de **DECLARAR** que entre las partes existió un contrato de trabajo, desde el 22 de marzo de 2018 hasta el 12 de febrero de 2019, con un salario mensual de \$1.500.000, vínculo que terminó por renuncia de la trabajadora, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia de primera instancia, en el sentido de **CONDENAR** a Estilo Jil S. A. S. a reconocer y pagar a la señora Johanna Patricia García

Salazar, por concepto de prestaciones sociales y vacaciones causadas durante la relación laboral, las siguientes sumas:

- a) Por auxilio de cesantías: \$1.417.183,93.
- b) Por intereses a las cesantías: \$117.078,79.
- c) Por prima de servicios: \$1.417.183,93.
- d) Por vacaciones: \$668.750,00.

TERCERO: REVOCAR parcialmente el numeral tercero de la sentencia de primera instancia, únicamente en cuanto absolvió a Estilo Jil S. A. S. de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, para, en su lugar, **CONDENAR** a la demandada a pagar a la señora Johanna Patricia García Salazar la suma de treinta y seis millones de pesos (\$36.000.000), correspondiente a la indemnización moratoria causada durante los primeros veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación del contrato, comprendidos entre el 13 de febrero de 2019 y el 12 de febrero de 2021.

A partir del 13 de febrero de 2021 y hasta cuando se produzca el pago efectivo de las acreencias laborales adeudadas, la demandada deberá reconocer intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, liquidados sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en todo lo demás.

QUINTO: CONDENAR EN COSTAS de esta instancia a la sociedad Estilo Jil S. A. S. a favor de la demandante. Como agencias en derecho se fija la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

SEXTO: En firme esta sentencia, devuélvase el expediente al Juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

Magistrado

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

Magistrado

En ausencia justificada

CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Magistrada

Firmado Por:

Juan David Guerra Trespalacios
Magistrado
Sala 019 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Hugo Alexander Bedoya Diaz
Magistrado
Sala 008 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: **0a22aa244f214f0042a2c9b60802e21260eb4dad234059a2364699a0c5d081d4**

Documento generado en 29/09/2026 11:29:43 AM

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