

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR MARTHA ELENA SERRANO MARTÍNEZ CONTRA CORPORACIÓN NUESTRA IPS, MEDIMAS E.P.S. RADICACIÓN No. 25290-31-03-002-**2017-00316**-02.

Bogotá D. C. dieciocho (18) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandada CORPORACIÓN NUESTRA I.P.S contra la sentencia de fecha 30 de noviembre de 2020 proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. La demandante, el 17 de agosto de 2017, instauró demanda ordinaria laboral contra las entidades demandadas con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, y como consecuencia se condene al pago de "*salarios a tiempo y por el monto acordado en el contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes, es decir, por un valor igual al 107,3% de Un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (7,3% más que Un SMLMV), o valor superior a este*", aportes al sistema de seguridad social pendientes desde el año 2007, salarios dejados de percibir desde el mes de agosto de 2014 hasta agosto de 2017, debidamente indexados, vacaciones dejadas de cancelar, sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST,

indemnización moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990, intereses sobre las cesantías, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que el 16 de mayo de 2007 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con las demandadas, el que se encuentra vigente, a pesar del incumplimiento en el pago de sus salarios y prestaciones por parte de NUESTRA IPS; narra que durante los años 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 se la pagó por concepto de salario, "*un valor mensual superior 7,3% superior al salario mínimo legal mensual vigente*"; no obstante, para el año 2013 se le canceló una suma inferior al mínimo legal, esto es, la suma de \$587.800, cuando debió pagársele \$632.533, lo que de igual forma sucedió en los años siguientes, pues en el 2014 se le pagó tan solo \$608.300 cuando lo propio era \$660.968, para el año 2015 \$630.700, cuando debió pagarse \$691.388, en el año 2016 se le pagó \$673.400, siendo la suma real \$739.785 y en el año 2017 \$673.400 cuando debería pagarse \$791.570. De otro lado, indica que los aportes a la seguridad social son liquidados sobre la base del salario mínimo. Que desde septiembre de 2016 sus salarios se han pagado de manera inoportuna y fraccionada, y desde diciembre de ese año, se dejaron de pagar aportes a la seguridad social, como tampoco le fueron pagadas en tiempo las cesantías de ese año; que los intereses sobre las cesantías no le han sido pagadas, y que desde el 18 de agosto de 2016 no ha recibido dotaciones. Además, señala que el 31 de mayo de 2017 interpuso acción de tutela por el no pago de salarios y prestaciones sociales, y el Juzgado Segundo Civil Municipal de Fusagasugá el 14 de junio de 2017 tuteló sus derechos fundamentales y ordenó a NUESTRA IPS el pago inmediato de las acreencias dejadas de pagar, tales como salarios, cesantías, intereses a las cesantías, aportes a la seguridad social y demás emolumentos de ley, e igualmente, dicha decisión dispuso que debía tramitar el proceso ordinario laboral correspondiente. Agrega que, ante la renuencia de dicha IPS, debió solicitar la apertura del incidente de desacato en su contra, y solo de este modo, consignó los salarios

adeudados, cesantías y aportes a la seguridad social. De otro lado, menciona que la E.P.S. CAFESALUD el 29 de junio de 2017 le certificó los aportes realizados por su empleador NUESTRA I.P.S., “desde diciembre de 2016 hasta junio de 2017”, sin embargo, quien figura como empleador es “ALDEMAR BARRETO ZULETA”. Finalmente, indica que los aportes a la seguridad social se han efectuado parcialmente por parte de la IPS, y que la Administradora PORVENIR S.A. no le ha certificado las cesantías que le fueron consignadas en el año 2017.

3. El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá mediante auto de fecha 14 de octubre de 2017 inadmitió la demanda, y luego de su subsanación, la misma fue admitida el 13 de diciembre de 2017, y ordenó notificar a las demandadas.
4. La demandada Medimas EPS se notificó personalmente el 8 de febrero de 2018 (pág. 357), dando contestación el 21 del mismo mes y año, en la que se opuso a todas las pretensiones de la demanda; no aceptó ninguno de los hechos, y manifestó que no ha tenido vínculo laboral alguno con la demandante, y por ello no le consta los pormenores de la relación laboral existente entre la actora y Nuestra IPS. Propuso en su defensa las excepciones de falta de legitimación por pasiva, referirse en la demanda a una relación sustancial en la cual no fue parte Medimás EPS SAS (pág. 367-382). Frente a esta demandada, el juzgado con auto del 9 de mayo de 2018 inadmitió la contestación, sin que fuera subsanada; no obstante, mediante auto del 9 de julio de 2018 el juzgado se pronunció a cada una de las causales de inadmisión, sin que del auto proferido pueda determinarse si daba o no por contestada la demanda; sin embargo, el abogado entendió que la tuvo por no contestada e interpuso recurso de apelación (pág. 504-507), y el juez con auto del 8 de agosto de 2018 lo concedió (pág. 532), pero, ante la imposibilidad de establecer si el auto apelado daba por no contestada la demanda, este Tribunal con proveído del 10 de septiembre de 2018 dispuso requerir al juzgado para que aclarara “de manera clara si da o no por contestada la demanda por parte de la accionada Medimas EPS SAS” (pág. 544-546), por lo que el juzgado en auto del 12 de diciembre de 2018 indicó que

“la contestación de la demanda se tuvo en la medida de lo que dentro del proceso logre probar la demandada, respecto de los hechos señalados como defensa”, y seguidamente, sin advertir la falta de notificación de la demandada Nuestra IPS, señaló el 22 de noviembre de 2019 para audiencia del artículo 77 del CPTSS.

5. En audiencia del 22 de noviembre de 2019, el nuevo titular del juzgado de conocimiento, declaró la nulidad de lo actuado por indebida notificación de Nuestra IPS, a la que tuvo por notificada por conducta concluyente en atención al poder que reposaba en el expediente, y le concedió 10 días para contestar la demanda (pág. 572-574).
6. La demandada Nuestra IPS el 9 de diciembre de 2019 dio contestación a la demanda por intermedio de apoderado judicial, oponiéndose a las pretensiones, con excepción a aquella que pretende la declaratoria del contrato de trabajo a término indefinido; frente a los hechos aceptó los relacionados con el trámite de la acción de tutela, el extremo inicial de la relación laboral, e indicó que la misma finalizó el 3 de agosto de 2018 por renuncia de la trabajadora, agregó que el salario pactado ascendía a \$465.400 por 6 horas de trabajo diario, y 36 a la semana, es decir, proporcional al tiempo laborado, por tanto, *“la demandante devengó durante toda la relación laboral, un salario proporcional al tiempo de servicios, y respetando valor del salario mínimo legal vigente, reconociéndosele un valor mayor a la hora ordinaria de trabajo, tasada con el salario mínimo legal mensual vigente”*, a manera de ejemplo, dijo que *“para el año 2007 el salario mínimo por seis (6) horas de labor era de (...) (\$325.275) y a la trabajadora se le cancelaba la suma de (...) (\$465.400), es factible concluir que a la señora SERRANO, se le cancelaban (...)(\$ 140.125), por encima de lo que la ley ordena como mínimo para un trabajador de seis (6) horas, pues recordemos que el vínculo laboral se estableció para una jornada inferior a las ocho (8) horas máximas laborales”*. *“La misma situación se repite durante toda la relación laboral, tiempo en el cual la demandante devengo (sic) un salario superior al salario mínimo proporcional a las 6 horas laboradas, pues no puede desconocerse que la demandante laboraba en una jornada de seis (6) horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario (sic) mínimo”*; agregó que si bien existieron *“leves incumplimientos”* para el pago de los salarios del último período del año 2016 y de la liquidación de la demandante, ello no obedeció a *“una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales del TRABAJADOR, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO”*, pues

de un lado, la entidad “devenga sus ingresos en forma exclusiva de la prestación de servicios de salud a los usuarios de las Entidades Promotoras de Salud con las cuales tenga vínculo contractual”, y debido a “la crisis de flujo de recursos en el sistema de salud evidenciada desde el año 2012, como consecuencia de la intervención de SALUDCOOP EPS, razón por la que la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SALUDCOOP EPS, como primera medida al finalizar el mismo año, tomó la determinación de hacer el pago de los servicios prestados por la CORPORACIÓN NUESTRA IPS, no en forma anticipada como lo venía haciendo, sino de forma vencida, pasando el pago de los mismos a 60 y 90 días después de la radicación de las facturas”, lo que generó “un desajuste en los ingresos de la CORPORACIÓN NUESTRA IPS, que impactó directamente el flujo de caja de la misma”, y además, “durante los varios meses no se realizaron los pagos TOTALES de los servicios prestados a la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SALUDCOOP EPS y por el contrario lo que hubo durante tal periodo de tiempo se puede catalogar como PAGOS PARCIALES que impactaron económicamente a mi representada de forma grave”. “Frente a la situación evidenciada, agravada por el hecho de que la referida Entidad Promotora de salud era la única contratante de la CORPORACIÓN NUESTRA IPS, lo cual se refleja en el hecho de que la totalidad de los ingresos de esta Corporación dependía de la referida EPS (hoy depende de MEDIMAS EPS), mi representada procedió a realizar múltiples requerimientos a la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SALUDCOOP EPS, con el fin de acceder a los recursos adeudados por los servicios prestados, que le permitieran garantizar el cumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores y demás obligaciones contractuales de distinta índole, sin que se tuviese respuesta favorable ni mucho menos el pago de los valores adeudados”. “Por el proceso de liquidación de la Entidad Promotora de Salud SALUDCOOP EPS, se transfirieron los usuarios atendidos por esta, a la Entidad Promotora de Salud CAFESALUD EPS, por lo que, CORPORACIÓN NUESTRA IPS, pasó a ser contratista de referida EPS, suscribiendo vínculo contractual para la prestación de servicios, a los usuarios transferidos (los cuales, venían siendo atendidos por mi representada.)” “La Entidad Promotora de Salud SALUDCOOP EPS, en el proceso de liquidatorio, concedió el término para presentar acreencias, conforme a las normas que así lo establecen; la CORPORACIÓN NUESTRA IPS, se presentó en debida forma como acreedor soportando las acreencias debidas. Sin embargo NO se reconoció la totalidad de la millonaria suma adeudada por esa entidad”. “En ejecución del contrato de prestación de servicios de carácter comercial celebrado con la Entidad Promotora de Salud posteriormente CAFESALUD EPS y CRUZ BLANCA EPS, la situación de pagos fue idéntica a la presentada con la anterior EPS contratante; se siguieron presentando incumplimientos en el pago de los servicios efectivamente prestados ya que hasta la fecha NO se han realizado los pagos conforme a los términos pactados, sino que se han venido realizando pagos parciales, e incluso se han presentado periodos en los que no se han postulado pagos para mi representada, afectando gravemente el flujo de caja de esta corporación y con ello el pago de las obligaciones de la misma como son obligaciones de carácter laboral comercial y de paso el cumplimiento de fallos judiciales. En vista de las circunstancias económicas, la CORPORACIÓN NUESTRA IPS, recurrió a diferentes entidades financieras y mecanismos que permitieran dar liquidez a la compañía para

poder honrar sus obligaciones. De la misma forma, esta entidad dejó plasmada la difícil situación económica vivida durante los meses mencionados, en los respectivos estados financieros, disponiendo notas técnicas, indicando la precariedad en la recepción de los recursos necesarios para continuar una operación normal”. “A pesar de lo anterior, dadas las condiciones del sector salud, y la inestabilidad creada con la en su momento recién anunciada reforma a la salud, las entidades financieras calificaron en todo momento COMO DE ALTO RIESGO LOS PRÉSTAMOS A ENTIDADES DEL SECTOR SALUD Y SOBRE TODO AQUELLAS CON VÍNCULOS CONTRACTUALES CON LA LIQUIDADA SALUDCOOP EPS Y CAFESALUD EPS, cerrando de esta forma cualquier posibilidad de apalancamiento para la CORPORACIÓN NUESTRA IPS y con ello la única posibilidad real de dar cumplimiento al pago oportuno de sus obligaciones”. Propuso en su defensa las excepciones de “INEXISTENCIA DEL DERECHO, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE POR PARTE DEL EMPLEADOR EN EL DESARROLLO DEL CONTRATO, PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES CAUSADOS Y DEBIDOS A LA TRABAJADORA, COBRO DE LO NO DEBIDO, IMPOSIBILIDAD DE LA CONCURRENCIA DE LAS SANCIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990 Y LA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CST, REMUNERACIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO, BUENA FE POR PARTE DEL EMPLEADOR EN EL DESARROLLO DEL CONTRATO, PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES CAUSADOS Y DEBIDOS A LA TRABAJADORA, y RESPETO A LA GARANTIA DE MOVILIDAD EN EL SALARIO” (pág. 576-621).

7. Con auto del 4 de marzo de 2020 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS el 30 de noviembre de 2020 (pág. 625); diligencia que se realizó ese día, y seguidamente, el juzgado se constituyó en audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS.
8. El Juez Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, Cundinamarca, en la misma audiencia de fecha 30 de noviembre de 2020, declaró que entre la demandante y la Corporación Nuestra I.P.S. existió un contrato de trabajo vigente del 16 de mayo de 2007 al 3 de agosto de 2018, sin solución de continuidad, y condenó a tal demandada a pagar \$4.262.444 de ajuste salarial, \$20.062.080 por indemnización de que trata el artículo 65 del C.S.T., y a partir del 4 de agosto de 2020 intereses moratorios sobre los salarios adeudados hasta que se pague esa acreencia laboral, y costas, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$850.000; declaró no probada la excepción de PRESCRIPCIÓN y parcialmente probada la excepción de PAGO, propuestas por esa IPS; exoneró de toda responsabilidad a Medimás

E.P.S; denegó las demás pretensiones de la demanda; condenó en costas a la parte demandante a favor de Medimas EPS, fijándose la suma de \$850.000 como agencias en derecho.

9. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la demandada Corporación Nuestra I.P.S. interpuso recurso de apelación en el que manifestó *“Me permito interponer el recurso de apelación contra la sentencia que emitió el despacho en primera instancia, pues tal como se logró probar en el desarrollo del proceso y tal como se evidencia en el contrato y se reconoció por la parte demandante, la señora Marta Elena ejecutó en sus labores en cumplimiento de una jornada correspondiente a las 6 horas diarias, y en virtud de ello, pues se estableció como prestación una suma equivalente proporcional al tiempo de servicios que prestó, respetando así mismo el valor de salario mínimo legal vigente proporcional, y reconociéndosele un valor mayor a la hora ordinaria de trabajo, tasada con el mismo salario mínimo vigente proporcional. Lo anterior, tal como además se manifestó en el escrito de contestación de demanda, por lo que solicito se revoque el numeral relativo del fallo, relativo a la condena de reajuste salarial. Por otro lado, en relación de la moratoria en el pago de prestaciones, se resalta en primer lugar, pues, como lo se ha manifestado, la jurisprudencia ha decantado que no opera manera automática y que debe existir una mala fe por parte del empleador, bajo estos parámetros y pues existiendo un variado precedente judicial que se comprueba la existencia de una línea jurisprudencial sólida, me permito hacer referencia a la sentencia SL 194 de 2019, con ponencia de la magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la cual se establecieron las circunstancias para aplicar la sanción moratoria y que esta opera una vez se realice un examen acucioso sobre material probatorio, resaltando así que si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o atropello, debe ser absuelto por dicho concepto. En virtud de ello pues se resalta que en la realidad es ampliamente conocido, convirtiéndose en un hecho probatorio, la situación mencionada, pues la intervención de Saludcoop EPS, en el año 2011, por presuntas irregularidades que en su momento fue conocido y publicada por medios de comunicación de esa empresa, como consecuencia de ello se ha dicho, tal como se reconoció el testimonio de Gerardo Duarte contador de la corporación, y el representante legal, así como lo tuvo en cuenta en primera instancia el despacho, la Corporación actuó de buena fe, y pues como consecuencia de la intervención de Saludcoop mi representaba quedó con acreencias que superan los miles de millones, también se reconoce que la Corporación nació de la mano de dicha EPS, la que con el paso del tiempo tuvo que desligarse en aras de garantizar las obligaciones para sus colaboradores y usuarios, posteriormente, para el año 2015, la operación de los usuarios fue entregada a la empresa EPS Cafesalud, entidad que acrecentó una crisis financiera ante la falta de pago por los servicios prestados, frente a lo cual, pues, se procedió con las acciones judiciales pertinentes en aras de obtener recursos adeudados por las referidas EPS, situación que quedó plenamente acreditada con el testimonio del contador de la institución*

y del representante legal de la misma, quienes pusieron de presente que en ningún momento el retraso en el pago de salarios y prestaciones sociales obedeció a una actitud malintencionada por parte de la empleadora a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la trabajadora, sino que, por el contrario, fue una situación, fue el resultado de una situación impredecible y de fuerza mayor. Por tal motivo solicitó el despacho, se proceda a revocar la sentencia de primera instancia, y, como consecuencia se absuelva a la Corporación Nuestra IPS.”

- 10.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 25 de enero de 2021.
- 11.** Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 1º de febrero de 2021 del mismo año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual todos allegaron escritos correspondientes,
- 12.** El apoderado de la Corporación Nuestra IPS reiteró los mismos argumentos de su recurso; indicó que a la finalización del vínculo laboral pagó a la demandante todas sus acreencias con base en el salario básico, tal como ella lo aceptó en su interrogatorio de parte, y aunque no desconoce la mora en el pago de los derechos laborales, lo cierto es que esa situación se dio por la crisis financiera que se generó inicialmente por la intervención de Saludcoop EPS y posteriormente por la falta de pago por los servicios prestados a la EPS Cafesalud, máxime cuando la IPS es una entidad sin ánimo de lucro y el 100% de sus ingresos dependen del pago de los servicios de salud prestados.

La demandante por su parte, insiste en que se confirme la sentencia por cuanto en el contrato de trabajo se acordó como salario una suma superior al SMLMV, en un 7.3%, por jornada laboral de 6 horas, y aun así, su salario se desmejoró con el paso del tiempo, e incluso llegó a percibir salarios inferiores al mínimo legal, sin mediar autorización o siquiera notificación entre las partes, además, el pago se hacía fraccionadamente y de manera extemporánea, y por ello, las malas

gestiones administrativas invocadas por la IPS no pueden ser trasladadas a la trabajadora; indica que dicha reducción de salario e incumplimientos por parte de la IPS se dio incluso desde antes de la aludida crisis financiera por lo que es un actuar que deja entrever la mala fe de la entidad, pues el representante legal confesó que esa crisis se dio desde 2016, cuando los salarios de la actora se desmejoraron desde 2013.

Finalmente, la EPS Medimas solicitó se confirmara la sentencia de primera instancia por cuanto en este caso, no se configuró una responsabilidad solidaria entre esa EPS y la Corporación Nuestra IPS.

- 13.** El apoderado judicial de la Corporación Nuestra IPS allegó escrito en el que renuncia al poder conferido y adjunta para el efecto la comunicación con la que notificó esa decisión a tal entidad, en la que le manifiesta las razones de dicha dimisión.

CONSIDERACIONES

De manera previa, en atención a la renuncia del poder referida en los antecedentes de esa decisión, por ser procedente de conformidad con lo señalado en el artículo 76 del CGP, se acepta la renuncia del poder elevada por el doctor DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO, y en ese orden, se dispone comunicar a la Corporación Nuestra IPS para efectos de que constituya nuevo apoderado judicial.

Ahora bien, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de los propuestos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: i) Determinar si hay lugar al reajuste salarial ordenado por el juez, o si en

realidad, los salarios pagados se corresponden con las horas laboradas por la trabajadora en su jornada laboral; y de mantenerse esa condena, ii) Analizar si la entidad demandada actuó de buena fe al disminuir el salario de su trabajadora, y en ese orden, pueda exonerarse de la indemnización moratoria a que fue condenada. Así se dice porque el juez en su sentencia condenó al pago de esta sanción por no haberse pagado los salarios completos de su trabajadora.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y la demandada Corporación Nuestra IPS, los extremos laborales de la misma del 16 de mayo de 2007 al 3 de agosto de 2018, y el pago de su liquidación laboral el 29 de agosto de 2018. Igualmente, no está en discusión que la jornada laboral de la demandante era de 6 horas diarias, y 36 a la semana.

El a quo al proferir su decisión, consideró *“...en relación con el reconocimiento y pago del ajuste del sueldo del cual se reclama teniendo en cuenta la asignación salarial inicialmente pactada dentro del contrato de trabajo, también advierte desde el inicio que le asiste razón a la parte demandante como quiera que si bien es cierto que la señora Marta Elena durante la vigencia del contrato laboró 6 horas diarias, las que no superan la jornada ordinaria, también lo es que el salario fue pactado desde el inicio el contrato, por lo que pretender ahora el empleador de una disminución salarial, este debía cumplir unas condiciones mínimas previamente, las cuales consistían en acreditar una circunstancia de carácter extremo, como pueden ser las económicas aducidas en el presente caso por la empleadora, lo cual fue ratificado mediante comunicado 001 del 30 de enero de 2013, folio 68 y 69, y por último, el consentimiento expreso de la trabajadora, el cual brilla por su ausencia dentro del expediente, estas dos condiciones de acuerdo con la sentencia T-407 de 1992 de la Corte Constitucional son indispensables teniendo en cuenta que la disminución salarial no es permitía en nuestro sistema legal, a menos que subsistan circunstancias de carácter extremo”*. *“Como se puede observar, en el presente caso la Corporación Nuestra IPS no dio cumplimiento con las condiciones para proceder a disminuir el salario de la trabajadora Marta Elena, razón por la cual no había lugar a desmejorar la asignación salarial pactada inicialmente, a pesar de la labor que realizaba la trabajadora, de 6 horas diarias, se pactó una suma superior al salario mínimo legal mensual vigente, decía que era 107.3% de la asignación”*.

Frente al tema del reajuste salarial, obra dentro del plenario la siguiente prueba documental:

Contrato de trabajo de fecha 16 de mayo de 2007, en el que se estipuló que la jornada laboral sería de 6 horas diarias, con un salario básico de \$465.400 mensuales, e igualmente, en la cláusula 7ª se estipuló que la trabajadora se obligaba a laborar el horario señalado, no obstante, se agregó que ella estaba obligada a aceptar cualquier cambio de horario que requiera la IPS, y *“Si por cualquier motivo no se llegara al límite previsto en la jornada máxima legal, este hecho no crea derecho en favor del EMPLEADO, a quien CORPORACIÓN IPS SALUDCOOP CUNDINAMARCA puede exigir en cualquier momento la prestación de la jornada completa”*.

De los desprendibles de nómina se observa que el salario del año 2010 era de \$543.500, 2011 \$565.500, 2012 \$587.800, 2013 \$587.800, 2014 \$608.300, 2015 \$630.700, y, 2016, 2017 y 2018, \$673.400, mensuales (pág. 12-48, 57-72, 76-87, 90-99, 102-118).

Por su parte, la demandante al absolver su interrogatorio de parte señaló que la IPS demandada le pagó tanto sus salarios como sus acreencias laborales a la finalización del vínculo laboral, e indicó que su inconformidad radica en la desmejora salarial, pues *“en el 2017 hubo un desmejoramiento del salario, en 2017 hubo desmejoramiento del salario, y en el año 2013, empezamos a tener desmejoramiento del salario del 2017 y 2018”*. Agregó que su jornada laboral era de 6 horas diarias, en turnos de 6 am a 1 pm, o de 1 pm a 7 pm, y que a la fecha la entidad le adeuda los *“saldos que dejaron de pagar de acuerdo al contrato laboral”*, pues *“venía ganando el 7.3% por encima del mínimo legal y desde el 2013 hubo un desmejoramiento, me fueron bajando el salario, hasta llegar a ganar menos del mínimo legal”*.

Para resolver el primer problema jurídico planteado es importante recordar que, según lo establecido en el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ibídem, prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPTSS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 61 de la misma norma, establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios

científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Respecto a la forma y estipulación del salario, el numeral 1º del artículo 132 del CST, establece que el empleador y el trabajador pueden convenirlo libremente en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. A su turno, el numeral 3º del artículo 147 ibídem, señala que quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

La demandante tanto en el escrito de demanda como en su interrogatorio de parte, señaló que su salario superaba el 7.3% del salario mínimo legal mensual vigente, y que en esa proporción se le pagaron sus salarios durante los años 2007 a 2013, circunstancia que el juzgado acogió y en ese sentido, dispuso el reajuste de los salarios pagados de 2014 a 2018 sobre el equivalente a 107.3% del SMLMV para cada anualidad, sin embargo, esta Sala no observa que ese porcentaje de aumento salarial se encuentre plenamente probado dentro del expediente, como pasa a explicarse.

De un lado, del contenido del contrato de trabajo suscrito entre las partes, en ninguna de sus cláusulas se estipuló el porcentaje en el cual aumentaría el salario allí establecido, y si bien se pactó una suma superior al mínimo legal para ese año (2007) por una jornada laboral de 6 horas diarias, lo cierto es que esa estipulación no era absoluta, pues en la cláusula 7ª se convino que la demandante quedaba obligada a aceptar cualquier cambio de horario según las necesidades de la entidad, pudiéndosele exigir la jornada completa, y *"Si por cualquier motivo no se llegara al límite previsto en la jornada máxima legal, este hecho no crea derecho en favor del EMPLEADO"*, lo que podría traducirse en que el salario acordado en realidad cubría la labor hasta la jornada máxima legal, que se sabe es de 8 horas al día, y

que en el evento de no superar esa jornada máxima, ello no significaba que se hubiese consolidado el salario percibido por una jornada inferior laborada.

Ahora, es cierto que el salario acordado en el contrato de trabajo en realidad estaba en un 7.3% por encima del salario mínimo legal del año en que se suscribió; sin embargo, a pesar de que la demandante indique en la demanda que ese aumento se mantuvo entre los años 2007 a 2012, lo cierto es que ello no lo acreditó, pues de un lado, no allegó constancia alguna de los salarios devengados en los años 2008 y 2009, y si bien aportó comprobantes de pago a partir del año 2010, efectuadas las operaciones aritméticas del caso, se pudo establecer que el exceso sobre el salario mínimo legal de cada anualidad, no siempre fue el mismo, incluso no alcanzó el porcentaje invocado en la demanda, pues para el año 2010, el salario que devengó la actora fue la suma de \$543.500, esto es, un 5.5% superior al SMLMV; en el año 2011 \$565.500 que equivale igualmente a 5.5% adicional al SMLMV, y para el año 2012 \$587.800, es decir, un 3.7% por encima del SMLMV.

Por tanto, al no estar acreditado que el salario pactado entre las partes fuera el 107.3% del SMLMV, como se pretende en la demanda, no podía tenerse en cuenta ese porcentaje para ordenar el reajuste dispuesto por el juez.

Ahora, es cierto que la demandada para los años 2013 a 2018 pagó una suma inferior al salario mínimo legal, pero ello no significa que la misma debe reajustarse a su equivalente porque, como quedó fehacientemente demostrado, la demandante trabajaba jornadas de 6 horas diarias, es decir, inferiores a la máxima legal; por tanto, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3º del artículo 147 antes referido, resulta de recibo que su salario se pagara en proporción al número de horas laboradas por la trabajadora, a lo que se suma que al verificar los montos mensuales pagados a la demandante, se advierte que siempre se respetó el salario mínimo legal de cada anualidad como lo establece el artículo 132 antes citado, e incluso, el valor de la hora laborada que

se le pagó a la actora siempre fue muy superior al de la hora mínima legal vigente.

Y si bien es cierto que en los años 2013, 2017 y 2018 el salario de la demandante no aumentó con respecto al año anterior, lo cierto es que en el plenario no se acreditó el porcentaje sobre el cual debería realizarse ese reajuste salarial, como ya se explicó, sin que tampoco se advierta que el salario pagado durante cada uno de esos años sea inferior al mínimo legal, en proporción a las horas laboradas. Además, debe agradarse que en este punto, la jurisprudencia laboral ha sido pacífica y reiterada en señalar que cuando se devenga más del salario mínimo legal, el reajuste no es obligatorio, pues *“no existe norma legal específica que obligue a los empleadores a decretar reajustes, aumentos o incrementos salariales, por encima del ordenado para el salario mínimo legal y, por ende, tampoco cuenta el juez laboral con dicho apoyo normativo para edificar una condena en esa dirección”* (Sentencia CSJ SL4260-2020, que reitera lo dicho en sentencias SL18004-2017, y SL882-2013).

No obstante lo anterior, conviene aclarar que en este caso no es aplicable la jornada de 6 horas dispuesta en el literal c) del numeral 2º del artículo 161 del CST, pues tal hipótesis se da cuanto en la entidad presta servicios mediante turnos de trabajo **sucesivos**, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma **sin solución de continuidad** durante **todos los días de la semana**, sin embargo, como la misma demandante lo confesó en su interrogatorio de parte, en la IPS manejaban dos turnos de trabajo, de 6 am a 1 pm y de 1 pm a 7 pm, de lo que se colige que la entidad no operaba de manera continua las 24 horas del día, y además, no hay prueba alguna que permita inferir que dicha IPS trabajara todos los días de la semana, y ello tampoco fue puesto de presente por la demandante.

Así las cosas, al no ser procedente el reajuste salarial solicitado en la demanda resulta imperiosa la revocatoria de la sentencia de primera instancia, en su totalidad, pues el otro punto de apelación, relacionado con la indemnización moratoria, dependía de que se mantuviera tal reajuste salarial, pues se reitera, el juez impuso esa sanción por no

pagarse a la trabajadora el salario en un 107.3% del salario mínimo legal mensual vigente, que entiende la sala no se pactó en el contrato de trabajo.

Sin costas en esta instancia dada la prosperidad del recurso.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha 30 de noviembre de 2020 proferida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Fusagasugá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de MARTHA ELENA SERRANO MARTÍNEZ contra CORPORACIÓN NUESTRA IPS, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ACEPTAR la renuncia del poder elevada por el doctor DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO, y en ese orden, se dispone **COMUNICAR** a la Corporación Nuestra IPS para efectos de que constituya nuevo apoderado judicial. Comuníquese.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria