



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pamplona
Sala Única de Decisión

-ÁREA LABORAL-

Magistrado Ponente:

DR. NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS

Pamplona, 30 de junio de 2022

Acta No. 013

RADICADO:	54-518-31-12-002-2019-00089-01
ASUNTO:	CONSULTA SENTENCIA
DEMANDANTE:	LUZ STELLA RIVERA VERA
DEMANDADO:	COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES NACIONALES DE PAMPLONA "COTRANAL LTDA".

ASUNTO

Revisa la Sala en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 3 de septiembre de 2020 por el Juzgado Segundo Civil Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por LUZ STELLA RIVERA VERA contra la COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES NACIONALES DE PAMPLONA (en adelante "COTRANAL LTDA").

ANTECEDENTES

Por medio de apoderado, LUZ STELLA RIVERA VERA convocó a COTRANAL LTDA¹ pretendiendo que se declare "*QUE EL CONTRATO REALIDAD ERA REALMENTE UN CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO*", mismo que tuvo por

¹ Demanda subsanada a folios 76 y ss, cuaderno de primera instancia. Todas las foliaciones corresponden a este cuaderno a menos que se indique otra cosa.

lapso ininterrumpido el 20 de agosto de 1991 y *“terminó por decisión unilateral sin justa causa por parte del empleador el 19 de agosto de 2016”*.

En consecuencia, solicitó en la subsanación de la demanda que la demandada sea condenada a *“reconocer y pagar salarios, prestaciones sociales como prima de servicios de junio y diciembre”, las cesantías, intereses de cesantías, igualmente las vacaciones, todos los conceptos, DESDE el día 20 de agosto de 2016 y hasta el día 16 de agosto de 2019 -fecha de presentación de la demanda y/o hasta cuando el Despacho lo disponga y/o hasta cuando se efectúe el pago real, debidamente indexados”*.

Además, solicitó que se condene a COTRANAL a *“reconocer y pagar los aportes de seguridad social, salud, pensión, riesgos laborales, aportes parafiscales desde el día 20 de agosto de 2016 y hasta el día 16 de agosto de 2019 -fecha de presentación de la demanda y/o hasta cuando el Despacho lo disponga y/o hasta cuando se efectúe el pago real, debidamente indexados”*.

Conjuntamente solicitó el pago de *“los incrementos legales decretados u ordenados por el Gobierno Nacional año por año PARA EL SALARIO durante CINCO AÑOS de trabajo, particularmente los años los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 años en que no me incrementaron y/o aumentaron lo establecido por el gobierno nacional”*, solicitando además que *“se ordene la reliquidación del mismo y con base en el que resulte, se liquiden y se hagan todas las condenas que se solicitan en esta demanda”*.

Finalmente, solicitó el pago de la indemnización por *“terminación sin justa causa”* y la *“indemnización plena de perjuicios morales ocasionados a la demandada toda vez que la terminación del contrato sin justa causa fue arbitraria, irracional, no se reconoció la naturaleza de indefinida del contrato...”*.

Para fundamentar sus súplicas, señaló que el 20 de agosto de 1991 COTRANAL LTDA suscribió por escrito un contrato individual de trabajo a término fijo de un (1) año con LUZ STELLA RIVERA VERA, el cual se prorrogó automáticamente

por 24 años, mismo que por haberse ejecutado ininterrumpidamente mutó en un contrato realidad a término indefinido, cuya declaración reclama.

Sostiene que el 15 de julio de 2016 COTRANAL LTDA le comunicó el preaviso de terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia, el 18 de octubre de 2016 se realizó audiencia de conciliación extrajudicial en la Oficina de Trabajo de Pamplona finalizada por la falta de ánimo conciliatorio entre las partes².

ACTUACIÓN PROCESAL

Subsanada la demanda el 7 de octubre de 2019, el Juzgado Segundo Civil Laboral del Circuito de esta ciudad la admitió, ordenó darle el trámite de primera instancia, notificó y requirió a la demandada para que se le corriera traslado por el término de 10 días, y ordenó notificar personalmente del auto admisorio y aportar con su contestación las pruebas que se pretenda hacer valer³.

La audiencia del artículo 77 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social se desarrolló el 3 de marzo de 2020, se evacuaron las etapas de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas.

La audiencia del artículo 80 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social se desarrolló el 3 de septiembre de 2020, se evacuaron las etapas de práctica de pruebas, alegatos y sentencia.

COTRANAL LTDA contestó la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones. Formuló como medios de defensa las excepciones que denominó *“inexistencia del derecho”* y *“prescripción de la acción laboral”*.

Los fundamentos del extremo pasivo fueron que con la Demandante se firmó un contrato de trabajo a término fijo de un año contado a partir del 20 de agosto de

² Folio 49.

³ Folio 103 y ss.

1991, el cual establecía en las “CLÁUSULAS ADICIONALES” que *“el trabajador ha sido designado para laborar con COTRANAL en cualquiera de los cargos existentes y en la ciudad donde la gerencia estime conveniente o sea cualquier seccional de la empresa. 2. Los cambios de cargo como de sitio de trabajo se harán mediante resolución interna”*.

Afirma que la Demandante devengaba un salario superior al mínimo legal vigente, el cual aumentaba cada año aun cuando el Gobierno Nacional lo había estipulado únicamente para quienes devengaran el salario mínimo.

Concluye que nunca existió común acuerdo con la Demandante para transformar el contrato de trabajo de término fijo a término indefinido ni las prórrogas fueron inferiores a lo pactado inicialmente o superiores a lo determinado por el Código Laboral y en cualquier caso, éste no trasmuta por más prórrogas que contenga.

SENTENCIA CONSULTADA

En audiencia el 3 de septiembre de 2020 la *A quo* declaró probada la excepción de mérito denominada “*INEXISTENCIA DEL DERECHO*” propuesta por COTRANAL LTDA, y en consecuencia, negó las pretensiones de la demanda.

Para llegar a esta conclusión afirmó que no se configura el contrato realidad, por cuanto *“la figura del contrato realidad surgió para hacer prevalecer aquellas relaciones de trabajo que querían ser desnaturalizadas o disfrazadas con otros tipos de contrato de naturaleza civil y en todo caso diferentes a un contrato de trabajo”*, y en este caso las partes reconocieron la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de un año, que se mantuvo por aproximadamente 25 años en forma continua e ininterrumpida.

Expuso que en ningún caso la continuidad de prórrogas automáticas año tras año traen como consecuencia la mutación del contrato de trabajo a término fijo de un año a un contrato a término indefinido, ya que éstas se encuentran

contempladas en el contrato de trabajo firmado entre las partes en la cláusula quinta, la cual señala que *"La duración de este contrato será de un año contado a partir de la fecha de iniciación de labores y si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado ninguna de las partes avisará por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a 30 días, se entenderá renovado por un año y así sucesivamente"*, y tal como lo afirmó la Actora, lo había leído antes de firmarlo, había aceptado las condiciones del contrato firmado y COTRANAL había cumplido con dicho contrato sin que hubiese sido forzada a suscribirlo.

Además, señaló la primera instancia que no obra acuerdo entre Demandante y Demandada de que el contrato inicialmente suscrito a término fijo de un año hubiese mutado en uno a término indefinido.

Indica que en concordancia a la cláusula octava del contrato de trabajo, la Actora podía desempeñarse en cualquiera de las sedes y cargos existentes en COTRANAL LTDA, traslados que se efectuaron mediante resoluciones y órdenes emitidas por la gerencia de la demandada, sin que le hubieran ocasionado una desmejora en sus condiciones laborales o de remuneración.

Expuso que durante la relación laboral no se observó desmejora alguna en el salario, toda vez que aunque no aumentó sí se mantuvo superior al salario mínimo legal mensual vigente de cada año, e incluso, se acrecentaba el auxilio de transporte.

Plantea que no existe impedimento alguno para que el trabajador acumule las vacaciones por varios periodos, incluso cuando se trata de un contrato a término fijo, y por lo tanto, la Actora tenía la posibilidad de solicitar el disfrute de sus vacaciones por hasta cuatro periodos para cuando lo estimara pertinente, sin que ello lo convirtiera en un contrato de trabajo a término indefinido.

Concluye que según lo acordado, el contrato de trabajo a término fijo de un año se terminó con justa causa por parte de COTRANAL LTDA habida cuenta que

el 15 de julio de 2016 le comunicó a la Demandante la finalización del contrato de trabajo y que el motivo de la no prórroga era por el vencimiento del plazo fijo pactado.

ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA

En el término concedido para el efecto el apoderado de la Actora no realizó manifestación alguna.

Por su parte, el apoderado judicial de la entidad demandada solicitó que se desestimaran las pretensiones incoadas en la demanda y en su lugar se confirme la sentencia de primera instancia.

Afirmó que la parte demandada comprobó el pago efectivo y total correspondiente a los créditos laborales como salarios, vacaciones, descansos remunerados y acreencias laborales que surgieron en el desarrollo del contrato laboral a término fijo entre las partes y reconoció el derecho de vacaciones de manera acumulada en concordancia al artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

Señala que no es posible conceder una indemnización por la terminación del contrato de trabajo, toda vez que éste finalizó en cumplimiento al literal C del numeral 1, del artículo 61 de Código Sustantivo de Trabajo, constituyéndose en un acto legítimo, habiendo enviado COTRANAL LTDA el respectivo preaviso en aplicación del artículo 46 *ejusdem*.

Concluye que no tiene sustento la tesis de la Demandante respecto a que el contrato de trabajo a término fijo *“por la renovación constante en el tiempo se convirtió, sin acuerdo entre las partes, en un contrato a término indefinido”*, pues se contradice con lo establecido en el artículo 46 de Código Sustantivo de Trabajo que señala que *“el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente”*.

CONSIDERACIONES

Competencia.-

El artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social otorga competencia a esta Corporación para desatar el mecanismo de control jurisdiccional de consulta, en este caso por haber sido la sentencia totalmente desfavorable al trabajador demandante.

Problema jurídico.-

Corresponde a la Sala definir si estuvo ajustada a derecho la decisión adoptada por la *A quo* de negar en su totalidad las pretensiones de la demanda, al considerar que el contrato de trabajo a término fijo de un año suscrito entre LUZ STELLA RIVERA VERA y COTRANAL LTDA no mutó en uno a término indefinido como consecuencia de las prórrogas sucesivas e ininterrumpidas, los traslados y la acumulación de vacaciones realizadas desde el 20 de agosto de 1991 hasta el 19 de agosto de 2016.

Caso concreto.-

1.- Teniendo como fundamento un contrato a término fijo a un año suscrito el 20 de agosto de 1991, cual fue reiterada e ininterrumpidamente renovado hasta el 19 de agosto de 2016 (del cual no se planteó la existencia de débito alguno), se reclama la declaración de uno ficto a término indefinido, lo que de hacerse, a juicio de la Demandante, daría lugar al reconocimiento de diversos créditos laborales a partir del día siguiente a la terminación de aquél, es decir, el 20 de agosto del mismo año.

Además se solicitó el pago de *“los incrementos legales decretados”* durante cinco años y el pago de las indemnizaciones moratoria *“por falta de pago de prestaciones sociales”* y la *“indemnización plena de perjuicios morales ocasionados a la demandada”*.

2.- Sobre la modalidad contractual que vinculaba a las partes, se probó que el 20 de agosto de 1991 la Demandante LUZ STELLA RIVERA VERA y COTRANAL LTDA convinieron el siguiente clausulado:

PATRONO: COTRANAL (Marco Tulio Rivera Vera Representante Legal).

OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR: El asignado mediante resolución interna.

SALARIO: \$55.000 Cincuenta y cinco mil pesos M/Cte.

PAGADERO POR: Mensualidades.

FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES: 20 de agosto de 1991.

LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES: En la seccional que se le asigne.

Entre el patrono y el trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido, además, por las siguientes cláusulas:

(...)

QUINTA: Los dos primeros meses del presente contrato son en periodo de prueba y, por consiguiente cualquiera de las partes podrá terminarlo unilateralmente en cualquier momento durante dicho periodo, vencido el cual la duración de este contrato será la de un (1) año, contado a partir de la fecha de iniciación de labores, y si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.

(...)

OCTAVA: Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto del inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren sus condiciones laborales o de remuneración o impliquen perjuicios para el trabajador. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el patrono dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten también las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios.

(...)

CLAUSULAS ADICIONALES:

- 1.- El trabajador ha sido contratado para laborar con COTRANAL en cualquiera de los cargos existentes y en la ciudad donde la gerencia estime conveniente o sea en cualquier seccional de la empresa.
- 2.- Los cambios de cargo como de sitio de trabajo, se harán mediante resolución interna y en este contrato se anotará el número y fecha de dichas resoluciones.
- 3.- Como trabajador acepto cualquier trabajo sin perjuicio alguno para la empresa.
- 4.- Mediante Resolución N° 021 de agosto 16 del 1991, se me ha asignado inicialmente el cargo de auxiliar de contabilidad en la ciudad de Pamplona, posteriormente como trabajador me someteré a los numerales de este contrato⁴.

Al respecto, en su interrogatorio de parte la Demandante declaró:

PREGUNTADO: ¿Señora LUZ STELLA aparte del contrato que le puse de presente firmado y celebrado por usted con el gerente de COTRANAL de la época el 20 de agosto de 1991, firmó algún otro contrato con COTRANAL? CONTESTÓ: Aparte de ese contrato tengo resoluciones de nombramiento en provisionalidad posterior a ellos. PREGUNTADO No, yo le estoy preguntando es de que si firmó otro contrato de trabajo adicional o diferente a ese. CONTESTÓ: No⁵.

Queda demostrado que la única modalidad relacional que vinculó a las partes fue el plurimencionado contrato a término fijo de un año.

Respecto al contrato a término fijo, establece el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

⁴ Folio 29 y 30, cuaderno de primera instancia.

⁵ Parte 1 Audiencia art. 80 C.P.L (35mm4ss - 35mm37ss)

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

De la simple lectura de la norma se deduce tanto que el contrato a término fijo a un año es una forma válida de convención laboral, como que lo que prohíbe la ley es la renovación por tercera vez de uno de inferior duración. Por ende, la renovación del contrato de marras, así sea numerosa, no contraviene en modo alguno la legislación laboral.

Respecto a la pertinencia del contrato a término fijo y su supuesta mutación por su prórroga reiterada, ha sostenido la Corte Suprema de Justicia:

Pues bien, debe iniciar la Corte por recordar que está previsto que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. Y, la vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST (CSJ SL3535-2015).

Señala además la Corporación que se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato el cual, se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

Es así como la naturaleza del contrato a término fijo no cambia por el hecho de que se prorrogue varias veces, (Ver CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (entre otras, ver las siguientes sentencias CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502, SL15610 de 2016)⁶.

Por ende, dado que la convención suscrita fue la de un contrato a término fijo a un año, la cual es renovable ilimitadamente, y que no existe previsión normativa que disponga su mutación a término indefinido, es claro que no pueden reconocérsele los efectos de ésta a aquélla, y en ese orden, se constata el acierto de la primera instancia al respecto.

3.- Respecto a la debida terminación de la relación laboral, tenemos que en la subsanación de la demanda se expuso que *“El día 15 de julio de 2016, LA EMPRESA COTRANAL LTDA mediante escrito le comunica a la Señora LUZ STELLA RIVERA VERA “LA TERMINACION DE CONTRATO A TERMINO FIJO”⁷, lo cual fue ratificado por la Demandante en su interrogatorio, en el que manifestó que “Por todas esas situaciones yo intuía que poseía una estabilidad laboral a término indefinido, lo cual me sorprendió y me afectó bastante en el momento en que sin ninguna justificación **me pasan el preaviso...**”.*

Considerando que el multiprorrogado contrato a término fijo de un año se suscribió el 20 de agosto de 1991 y que la Actora reconoció haber recibido por escrito el preaviso el 15 de julio de 2016, documento sobre cuya eficacia no hay disenso, tenemos que la empleadora COTRANAL LTDA satisfizo holgadamente el término mínimo de 30 días exigido por el artículo 46, numeral 1 del CST.

⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 5262 de 2021.

⁷ Folio 86.

Debe recordarse que la expiración del plazo es una forma normal de terminación de la relación laboral en los contratos a término fijo⁸ y que no existe *per se* un derecho a su renovación:

Pues bien en el contexto que antecede puede concluirse que la interpretación a la que llegó el juez de segunda instancia se encuentra acorde a lo que hasta ahora ha precisado la jurisprudencia de la Corporación, lo anterior teniendo en cuenta que el contrato de trabajo a término fijo parte del hecho de que se somete a un plazo pactado y que una vez llega el término, el empleador es quien decide si continúa o no con los servicios del trabajador contratado, sin que su terminación se considere una vulneración al principio de estabilidad o contravenga los postulados del artículo 53 de la C.P. en la medida en que las relaciones de trabajo pueden ser definidas en el tiempo y, es el empleador quien motivado por las necesidades de la empresa puede decidir si continúa o no con la relación de trabajo, de igual manera el trabajador puede hacer uso de su facultad de dar por terminado el contrato.

Vale además la pena precisar que el solo cumplimiento de las labores del trabajador no conlleva a la renovación automática del contrato a término fijo, pues si bien se encuentra cumplido el despliegue de su actividad personal, lo cierto es que en esta modalidad se parte del hecho de un plazo determinado y, además, se contempla en la ley la posibilidad de prorrogarlo, tanto empleador como trabajador pueden darlo por terminado dentro de propio margen de libertad contractual, con la observación de cumplir con el preaviso exigido por la ley, en el caso del empleador⁹.

Respecto al preaviso señaló la Corte Suprema de Justicia:

Si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad debe así informárselo mediante preaviso con 30 días de antelación al plazo pactado¹⁰.

Para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la

⁸ARTICULO 61 CST. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

(...)
c). Por expiración del plazo fijo pactado; (...)."

⁹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 5262 de 2021.

¹⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL3535 de 2015.

intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado¹¹.

Con base en lo anterior, se concluye que la terminación del contrato a término fijo que gobernaba la relación se realizó debidamente, y en ese orden, no existe soporte jurídico para ordenar los reconocimientos económicos derivados de un despido injustificado, como son la indemnización por este concepto, el pago de los créditos laborales surgidos a partir de su finiquito por la supuesta mutación en término indefinido, como tampoco la inviable *“indemnización plena de perjuicios morales ocasionados a la demandada toda vez que la terminación del contrato sin justa causa fue arbitraria, irracional, no se reconoció la naturaleza de indefinida del contrato...”*.

6.- Respecto a los reajustes salariales reclamados, tenemos que en la subsanación de la demanda señaló la Demandante que para los años 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 *“no me incrementaron y/o aumentaron lo establecido por el gobierno nacional”* y para graficar su reclamo discriminó la asignación laboral para cada año.

Verificando el salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad denunciada como no reajustada, se concluye que fue superior la asignación que la Actora manifestó haber recibido para tales lapsos¹², así:

Año	SMLMV¹³ (incluido auxilio de transporte)	Salario pagado a la Demandante
2006	\$ 408.000,00	\$ 747.700,00
2007	\$ 433.700,00	\$ 750.800,00
2008	\$ 461.500,00	\$ 775.000,00
2009	\$ 496.900,00	\$ 779.300,00
2010	\$ 515.000,00	\$ 781.500,00

¹¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 19 noviembre de 2008, rad. 34106.

¹² Folio 86.

¹³ <https://principal.notinet.com.co/indices/salario.htm>

Cabe recordar que salvo convención o pacto en contrario, lo cual no se acreditó, sólo cuando el trabajador percibe un salario mínimo legal adquiere el derecho a su reajuste al compás de los decretos emitidos para el efecto por el Gobierno Nacional:

No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un periodo de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

En efecto, no existe en la legislación laboral norma que así se lo permita y, como lo destacara el fallador de segundo grado, la Constitución Política en su artículo 53, en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de, entre otros, dicho principio. Además el propio Ordenamiento Superior en el artículo 230 fue el que le impuso a los jueces la obligación de, en sus providencias, estar sometidos al imperio de la ley.

Situación diferente sería si existiera una disposición convencional o por laudo, etc., a través de la cual la empresa estuviera obligada a aumentar el salario de los trabajadores cada año con fundamento en el IPC; o que en tratándose de un salario mínimo devengado por un trabajador el empleador se negara a aumentarlo en la proporción fijada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Ley 278 de 1996 artículos 1º, 2º literal d)) o por el Gobierno Nacional¹⁴.

Más recientemente aleccionó la alta Corporación:

Es cierto que ha sostenido esta Corporación de tiempo atrás que el empleador no está obligado a reajustar los salarios que excedan el salario mínimo mensual legal vigente salvo que exista un pacto expreso en tal sentido (CSJ SL4703-2019; CSJ SL, 16 marzo 2010, radicación 36894; CSJ SL, 24 noviembre 2009, radicación 39966; CSJ SL, 24 noviembre 2009, radicación 39117; CSJ SL, 24 noviembre 2009, radicación 39094; CSJ SL, 27 octubre 2009, radicación 37383; CSJ SL, 28 julio 2009, radicación 35309; CSJ SL, 27 enero 2009, radicación 33420; CSJ SL, 30 abril 2003, radicación 21309 y CSJ SL, 13 marzo 2001, radicación 15406)¹⁵.

¹⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia radicado 38947 de 1 de febrero de 2011.

¹⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL 2784 de 2021.

Por ende, al no existir para el caso el derecho legal al reajuste salarial por haber sido el salario pagado superior al mínimo legal, deberá confirmarse la negativa a la pretensión que procuraba el pago de lo debido de haberse incrementado, y de su correlativo impacto en la liquidación de los demás créditos laborales pretendidos.

7.- No hay lugar a costas por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Pamplona, en Sala Única de Decisión, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada, proferida por el Juzgado Segundo Civil Laboral del Circuito de Pamplona el 3 de septiembre de 2020, conforme a lo motivado.

SEGUNDO: Sin costas en este grado jurisdiccional.

TERCERO: DEVOLVER, en su oportunidad, la actuación al Juzgado de conocimiento.

Decisión discutida y aprobada en Sala virtual realizada el 30 de junio de 2022.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



NELSON OMAR MELÉNDEZ GRANADOS
Magistrado





JAIME RAÚL ALVARADO PACHECO
Magistrado



JAIME ANDRÉS MEJÍA GÓMEZ
Magistrado

Firmado Por:

Nelson Omar Melendez Granados
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Juzgado De Circuito
Promiscuo 1 De Familia
Cucuta - N. De Santander

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: **d3516db501bf213bd725f01f981f80370373257d44978d38ad898d424ce1fdca**

Documento generado en 30/06/2022 11:53:30 AM

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