

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05266310500120140085201
Proceso:	Ordinario
Demandante:	LINA MARCELA MIRA ALTUZARA
Demandado:	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN
M. P.	MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo:	25/11/2022
Decisión:	CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 28/11/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinticinco (25) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	LINA MARCELA MIRA ALTUZARA
DEMANDADA	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN
ORIGEN	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado
RADICADO	05266-31-05-001- 2014-00852 -01
TEMAS	Reajuste de salarios y Sanción Moratoria
CONOCIMIENTO	Apelación
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha señalada, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art. 13 de la Ley 2213 de 2022 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LINA MARCELA MIRA ALTUZARA contra FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

La señora LINA MARCELA MIRA ALTUZARA formulan demanda contra FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN, pretendiendo qué **i)** se declare la existencia de la relación laboral entre el 15 de octubre de 2010 y el 30 de junio de 2014; **ii)** se declare la terminación unilateral y con justa causa por parte de la trabajadora; **iii)** se condene al pago de las cesantías entre el 15 de abril de 2013 y el 15 de abril de 2014 y entre el 01 de enero de 2014 y el 30 de julio de 2014; **iv)** se condene al pago de los intereses a las cesantías entre el 15 de abril de 2013 y el 15 de abril de 2014 y entre el 01 de enero de 2014 y el 30 de julio de 2014; **v)** al pago de las vacaciones entre el 15 de abril de 2013 y el 15 de abril de 2014; **vi)** al pago de las vacaciones entre el 01 de enero de 2014 y el 30 de julio de 2014; **vii)** al pago de la prima de servicios proporcional por el periodo comprendido entre el 01 enero de 2014 y el 30 de julio de 2014; **viii)** al pago del reajuste salarial por los años 2013 y 2014; **ix)** a la reliquidación de las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, primas de servicios por los periodos comprendidos entre el 15 de abril de 2013 y el 30 de julio de 2014, en relación con el reajuste de salarios; **x)** al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST; **xi)** al pago de la indemnización por despido injusto; y **xii)** los intereses moratorios, la indexación de las condenas y costas.

¹ 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitaliadoPágs. 6/11

Fundamenta sus pretensiones en que prestó sus servicios para la Fundación Universitaria San Martín a partir del 15 de octubre de 2010 a través de un contrato inicial a término fijo de 3 meses, el cual se fue prorrogando hasta comenzar a tener contratos por el término de un año a partir del 15 de abril de 2011, terminado la relación de trabajo el 30 de junio de 2014 por renuncia de la demandante.

Indica que durante el tiempo que prestó sus servicios ejerció las labores de coordinadora de la oficina de atención estudiantil y mercadeo, trabajando de lunes a viernes en horario de ocho horas diarias, percibiendo como salario inicial en el año 2010 la suma de \$2.079.000, la cual no fue incrementada en el año 2011, para el año 2012 se incrementó su ingreso salarial a la suma de \$2.246.000, misma que no varío en los años 2013 y 2014.

Estuvo afiliada a la AFP PROTECCIÓN S.A., al fondo de cesantías del Fondo Nacional del Ahorro, a la caja de compensación familiar COMFANLCO, incumpliendo la demandada de forma habitual con el pago oportuno de los aportes al sistema de seguridad social y de sus salarios y prestaciones sociales, tampoco efectuó el traslado de las cesantías causadas desde el 15 de abril de 2013 al 15 de abril de 2014, ni las causada hasta el 30 de junio de 2014, tampoco le fueron canceladas las primas de servicio, intereses a las cesantías ni las vacaciones por dichos periodos, expresando que su renuncia obedeció al reiterado incumplimiento en que incurrió la parte accionada durante la vigencia de la relación laboral.

Oposición a las pretensiones de la demanda²

la señora FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN se opuso a la totalidad de las pretensiones indicando que los retrasos en los pagos de salarios y prestaciones sociales obedecen a la emergencia que atraviesa la entidad; proponiendo como excepciones las de prescripción, mala fe de la demandante, compensación, pago total, cobro de lo no debido, buena fe, falta de causa para pedir y temeridad de la demandada.

Sentencia de primera instancia³

El 26 de agosto de 2016, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado profirió sentencia mediante la cual condenó a la Fundación Universitaria San Martín al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST por 160 días, la absolvió de las demás pretensiones y la condenó en costas.

Fundamentó su decisión en que la jurisdicción ordinaria laboral no es competente para ocuparse de conflictos económicos surgidos entre el trabajador y el empleador, cuando el primero recibe una remuneración salarial superior al salario mínimo legal mensual vigente, razón por la cual no accedió a dicha suplica en virtud de que el salario de la actora fue muy superior al mínimo para cada uno de los años en que prestó sus servicios, en cuanto a la indemnización por despido indirecto, absolvió en tanto la renuncia de la demandante fue verbal, sin que exista prueba de la claridad con la que anunciaba que las causas de su renuncia obedecían a reiterados incumplimiento en la obligaciones de su entonces empleador, en cuanto a la condena de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, expresa que impone la misma en tanto el no pago oportuno de

² 01PrimeraInstancia; 02ExpedienteDigitalizado, Págs. 62/65

³ 01PrimeraInstancia; 04SentenciaPrimeraInstancia

los salarios y prestaciones sociales obedeció a mala administración de la entidad, en la cual no tuvo injerencia la demandante.

Recurso de apelación⁴

La parte demandante parcialmente inconforme con la decisión adoptada, interpone recurso de apelación en lo relativo a la negativa de reconocer el incremento de los salarios y prestaciones sociales, en tanto si bien le asiste razón al juez de instancia en que no existe disposición para obligar al empleador a tales incrementos, si existe desarrollo jurisprudencial al respecto, aduciendo el incremento con fundamento en el IPC, resultando claro que si bien se le incrementó el salario para el 2012 tratando de equiparar el dejado de aumentar en los años 2010 y 2011, la parte demandada omitió incrementar los salarios durante los años 2013 y 2014 viéndose depreciado el ingreso de la demandante.

Por su parte el apoderado judicial de la Fundación Universitaria San Martín presentó recurso parcial de apelación a efectos de que se revoque la condena a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, en tanto el juez de instancia no tuvo en cuenta que no existió mala fe en el actuar de la empleadora, sin que dicha sanción sea automática y siendo exigencia la prueba de la mala fe.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Habiéndose corrido traslado para alegar, las partes dejaron fenecer dicho termino sin presentar alegatos de conclusión.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por los artículos 66, 66A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los puntos de apelación, corresponde a esta Sala determinar **a)** si hay lugar al reajuste de salarios y prestaciones sociales percibidos por la demandante durante los años 2013 y 2014, en razón a que su salario no tuvo incremento alguno durante dichos periodos; y **b)** si se dan los presupuestos de procedencia de la indemnización contemplada en el artículo 65 del CST.

A) Incremento Salarial

El art.132 del CST consagra:

“1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario 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.

⁴ 01PrimerInstancia; 04SentenciaPrimerInstancia

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.”

Así mismo el artículo 144 del mismo estatuto dispone: “Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.”

de lo anterior, se extrae que la legislación laboral ha estipulado en relación con los trabajadores del sector privado, libertad para pactar el salario que como contraprestación por su labor percibe un trabajador, estipulando como límite a tal libertad, únicamente el salario mínimo legal mensual que se fije para cada anualidad, razón por la cual ha sido pacífica la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral al indicar que:

la discusión sobre ajustes, aumentos o incrementos salariales distintos al del salario mínimo legal, escapa a la órbita de competencia del juez del trabajo, en tanto se trata de un conflicto de tipo económico, propio de otros escenarios, y no de tipo jurídico, que es el que corresponde dirimir a los jueces, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el entendido general de que las competencias judiciales son regladas.⁵

Expresando por demás nuestro máximo órgano de decisión laboral, que no existe norma legal que obligue a los empleadores a realizar aumentos o incrementos salariales por

⁵ Ver sentencias SL del 05 de noviembre de 1999, radicado 12213; SL del 14 de febrero de 2007, radicado 27223; SL882-2013; SL18004-2017; SL4260-2020, entre otras.

encima del salario mínimo legal, que es el ordenado por la legislación laboral, de suerte que no existe apoyo legal para el juez que le permita edificar una condena en tal dirección.

Ahora, si bien la H. Corte Constitucional en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política ha emitido pronunciamiento alrededor de la movilidad salarial, en voces de la Corte Suprema de Justicia, lo ha hecho *“a partir de un criterio valorativo y no nominal”*⁶ contemplando que en virtud de la depreciación de la moneda el trabajador termina recibiendo una menor remuneración por un trabajo igual, circunstancia que no cambia la naturaleza del conflicto, pues los elementos pese a su connotación constitucional, siguen persiguiendo un fin económico, circunstancia que no ocurre con los salarios del sector público o el salario mínimo, en tanto si bien tienen un tinte económico la ley si les ha trazado un camino para su discusión y existiendo preceptos legales que señalan el procedimiento regulado que permite tomar la decisión del caso relativa al reajuste de salarios, pero no así para los trabajadores del sector privado que perciben una remuneración salarial superior al salario mínimo legal, en tanto no hay parámetro normativo que habilite la competencia del Juez laboral para conocer del conflicto suscitado en este sentido.

Por lo anterior, le asiste razón al A quo en los argumentos esbozados para absolver a la demandada de la pretensión de reajuste de salarios y prestaciones sociales y por tanto habrá de confirmarse en este aspecto la sentencia recurrida.

B) Indemnización moratoria

El artículo 65 del CST⁷, consagra en favor del trabajador el derecho a percibir una indemnización cuando al momento de la terminación del contrato de trabajo, el empleador le adeuda salarios y prestaciones sociales, sin embargo el reconocimiento de esta indemnización no opera de forma automática, porque posee una naturaleza eminentemente sancionatoria, y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador. Lo que significa, tal y como reiteradamente ha sostenido la H. Corte Suprema de Justicia, que, para la aplicación de esta sanción, el sentenciador debe analizar en cada caso si la conducta morosa del empleador estuvo justificada con razones que, en principio, pese a no resultar de recibo o con suficiente asidero jurídico, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida en que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador⁸.

En el caso que ocupa la atención de la Sala, se puede apreciar que la recurrente sustenta la buena fe en su actuar en la intervención que le realizó el Ministerio de

⁶ Ver sentencia SL 4260-2020

⁷ ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO. 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. 2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el Juez del Trabajo y en su defecto ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del Trabajo decide la controversia. 3. En la misma sanción incurre el empleador cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7o. del artículo 57.

⁸ Ver Sentencias CSJ SL-38973 del 10-05-2011, SL-2958 del 25-02-2015, Radicado 45552; SL-1682 del 08-05-2019, Radicado 40221; SL-959 del 18-03-2020, Radicado 75948; SL-1007 del 08-03-2021, Radicado 83679

Educación Nacional de acuerdo con las facultades que le asisten en virtud de la Ley 1740 de 2014, intervención materializada a través de la Resolución N° 01702 de 2015⁹, sin embargo para la Sala tal intervención no es suficientes para revocar la condena impuesta por el A quo, en tanto la misma resulta ser posterior a la fecha en que finalizó la relación laboral con la demandante, que lo fue -según se encuentra indicando en la demanda y aceptado en la contestación- el 30 de junio de 2014, razón por la cual siendo posterior la intervención, no se puede tomar como justificante de la inobservancia de las obligaciones laborales contraídas con la trabajadora demandante.

Al margen de lo anterior, no se encuentra justificación al no pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales en las condiciones económicas aducidas por la recurrente, pues a más de que no obra en el plenario, de tales circunstancias durante la relación laboral, tal incapacidad no es justificante del incumplimiento y así lo ha sostenido la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, al indicar:

En efecto, uno de los fines de la intervención y liquidación de una empresa o entidad es proteger el capital y la inversión económica, así como también los intereses de los asalariados; sin embargo, dicha situación especial por sí sola, no justifica el no pago de las prerrogativas laborales, pues debe existir otra razón que demuestre la dificultad del empleador de cancelar los intereses y créditos del trabajador, más no el de renuencia y desconocimiento, no configurativas de la buena fe.¹⁰

“(…) la intervención administrativa de cualquier autoridad sobre la administración o los bienes de una empresa, no puede ser catalogada como fuerza mayor por no tratarse de un acto extraño a la actividad desarrollada o completamente imprevisible, así se ha expuesto por esta Corporación en providencia CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26775 (…)”¹¹

Consecuente con lo expuesto y no habiendo acreditado la demandada que una justa causa para sustraerse del pago oportuno de las obligaciones laborales en favor de la demandante, se confirmará en este aspecto la sentencia apelada.

IV. COSTAS

Sin consta en esta instancia por haberse resuelto desfavorablemente ambos recursos.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

RIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el 26 de agosto de 2016, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por LINA MARCELA MIRA ALTUZARA contra FUNDACION

⁹ 01PrimeraInstancia, 02ExpedienteDigitalizado, pág. 88/93

¹⁰ Sentencia SL17579-2017

¹¹ Sentencia SL3117-2018

UNIVERSITARIA SAN MARTIN, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin Costas en esta instancia.

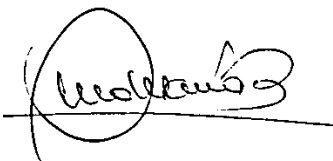
Se ordena notificar por edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN