



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

Relatoría

EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL POR CONTRATO VERBAL COMO CONDUCTOR Y LUEGO COMO ISLERO EN ESTACIÓN DE SERVICIO – CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA: Era imprescindible que la recurrente desvirtuó lo pretendido por el demandante, es decir, que no existía prestación del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, el accionante cumplió con la carga probatoria que le impone el artículo 167 del CGP., el relato y la prueba documental, dan cuenta de la ineludible relación laboral, la cual se realizaba la actividad personal del demandante como conductor de tracto camión y luego del accidente como Islero, todo lo anterior, acredita la existencia del vínculo laboral y la demostración de los elementos propios de la misma y por lo tanto, no puede ser otra la conclusión que en virtud del principio de la primacía de la realidad, que sí existió un contrato de trabajo entre las partes, regida por la ley sustantiva del Trabajo. La carga probatoria de la parte actora, se limita para el presente caso a afirmar y fundamentar su pretensión, lo cual se hizo. Que a su turno, la demandada debía rebatir el hecho de manera contundente, con los elementos de prueba que tiene en su haber, lo que constituye el «principio de la carga dinámica de la prueba», es imprescindible que la recurrente desvirtuó lo pretendido por el demandante, es decir, que no existía prestación del servicio desde el 1° de marzo de 1997 a 15 de junio del 2012.

REAJUSTE SALARIAL – NO ES EL JUEZ LABORAL, MEDIANTE EL TRÁMITE DE UN PROCESO ORDINARIO, EL LLAMADO A ESTABILIZAR EL DESEQUILIBRIO QUE SE PRESENTA CUANDO TRANSCURRE UN PERÍODO DE TIEMPO Y NO SE AUMENTA EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES, A PESAR DE QUE EL IPC EN DICHO LAPSO HAYA AUMENTADO: El trabajador devengaba suma superior al salario mínimo legal mensual vigente para algunas anualidades sin que el reajuste sea procedente.

La Sala advierte, que el juez de conocimiento desconoció que en el ordenamiento legal, el régimen salarial de los trabajadores particulares descansa sobre el fundamento de que solamente las partes de la relación laboral, en forma individual o colectiva son las facultadas para convenir la remuneración salarial en sus diversas modalidades, con observancia de lo reglado por el Gobierno Nacional. (...) Como se dijo, el aumento de los salarios que superan el mínimo dependerá del mutuo acuerdo de los trabajadores y del empleador, en el sentido, de que lo ideal es que si se persigue un aumento salarial superior al mínimo, sean las partes, quienes de común acuerdo, concerté y negocien el reajuste. (Rad. 33387-2009).

INDEMNIZACIÓN MORATORIA – NO PROBÓ BUENA FE, LA CUAL DEBE SER EN CONCRETO: No se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de que se hizo el pago pero como se advierte no se realizó de la manera establecida por la ley.

Para el caso sub examine, la Sala establece que el empleador incumplió en los pagos de prestaciones sociales a que tenía derecho el demandante, nótese que la demandada desconoció la existencia de relación laboral desde el año 1997 al 2008, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital del trabajador y al no ser diligente la persona responsable de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio. Por tanto, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta, al contrario no pago las prestaciones sociales a que tenía derecho el trabajador, no existen elementos que lleven a pensar que la demandada obró de buena fe y dicha carga probatoria le correspondía a la accionada, la cual, no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de que se hizo el pago pero como se advierte no se realizó de la manera establecida por la ley y teniendo en cuenta la jurisprudencia, se itera la buena fe, debe ser en concreto.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Junio, cuatro (4) de dos mil veintiuno (2021).

PROCESO:	Ordinario Laboral - Oralidad
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2018-00295-01
DEMANDANTE:	MIGUEL ANTONIO ALVARDO MEDINA
DEMANDADO:	CECILIA RINCÓN DE ROJAS
Jo ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
DECISIÓN:	Modifica
Mg. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO. (Sala Primera de Decisión)

Resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia del 22 de octubre del 2019, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en el proceso de la referencia.

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA (Fls. 17 a 27).

El señor MIGUEL ANTONIO ALVARADO MEDINA, demandó a CECILIA RINCÓN DE ROJAS, con el fin de que se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido, que tuvo como extremos desde el 1° de marzo de 1997 hasta el 10 de febrero del 2016, que fue terminado de manera unilateral y sin justa causa en condición de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en tratamiento médico. Como consecuencia de lo anterior, se condene al pago de descansos compensatorios dominical, sanción moratoria, indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo en condición de inferioridad, diferencia salarial, indemnización total y plena de perjuicios artículo 216 del CST.

Subsidiariamente, la indemnización moratoria contemplada en el numeral octavo; se condene extra y ultra petita al pago de todas las demás prestaciones laborales que se encuentren probadas, costas y agencias en derecho.

Las pretensiones de la demanda, se fundamentan en los hechos que a continuación se sintetizan:

- 1.1. El señor MIGUEL ANTONIO ALVARADO MEDINA, fue vinculado laboralmente por la señora CECILIA RINCÓN DE ROJAS, mediante contrato verbal desde el 16 de agosto de 1997 hasta el 10 de febrero de 2016, el cual terminó de manera unilateral aduciendo una justa causa.
- 1.2. El demandante ejecutó la labor de conductor y luego de islero en la estación de servicios la Isla de Duitama.
- 1.3. En el periodo de conductor cumplía un horario de 18 horas diarias de lunes a domingo y en el periodo de islero eran turnos de 6:00 am a 6:00 pm de lunes a domingo.
- 1.4. El actor durante la relación laboral en el cargo de conductor recibió como salario \$1.800.000 y en el cargo de islero la suma de \$1.000.000, salario promedio final.
- 1.5. El accionante laboró dos horas diarias extras durante todo el tiempo laborado.
- 1.6. El demandante sufrió un accidente laboral el 7 de noviembre del 2012, en la vía Duitama –Bogotá, en condición de conductor, accidente que se produjo por culpa patronal, ya que el actor había advertido del mal estado eléctrico del vehículo, la empleadora no realizó los arreglos y mantenimiento del carro, por tal razón, el carro se quedo sin luces y se salió de la vía.
- 1.7. La Junta Regional de Calificación de Invalidez, efectuó dictamen determinado Discopatía Lumbar, de origen Común, dictamen apelado ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual lo tuvo como enfermedad de origen laboral.
- 1.8. El 8 de noviembre del 2012, la ARL POSITIVA, hace informe de accidente como dictamen de pérdida de la capacidad laboral y determinación de invalidez.
- 1.9. El 13 de noviembre del 2015, la Junta Regional de Calificación de invalidez de Boyacá, emite y notifica el dictamen rendido a la fecha de desvinculación con una pérdida y minusvalía del 27.80% y se trata de un accidente de origen laboral.

2. CONTESTACIÓN DE DEMANDA (Fls. 174 a 185).

CECELIA RINCÓN DE ROJAS, mediante apoderada judicial, contestó la demanda, señalando que se opone a la totalidad de las pretensiones por carecer de hecho y derecho. Propuso las excepciones *“Inexistencia de las obligaciones pretendidas – Cobro de lo no debido-, Ausencia de causa petendi, Buena fe, Prescripción, La innominada”*.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA (fl.194 a 195).

Mediante fallo proferido en audiencia del 22 de octubre de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama resolvió:

PRIMERO: Declarar la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el demandante MIGUEL ANTONIO ALVARADO MEDINA, en calidad de ex trabajador y la demandada CECILIA RINCÓN DE ROJAS, en calidad de ex empleadora con extremos del 1° de marzo 1997 al 10 de febrero de 2016, el cual finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada con fundamento en lo expuesto en el acápite correspondiente de esta sentencia.

SEGUNDO: Declarar probadas parcialmente las excepciones de “Prescripción y Cobro de lo no debido”, formulada por la demandada CECILIA RINCÓN DE ROJAS, de conformidad con lo motivado.

TERCERO: Como consecuencia, condenar a la demandada CECILIA RINCÓN DE ROJAS, a pagar al demandante MIGUEL ANTONIO ALVARADO MEDINA, las siguientes sumas de dinero y conceptos así:

3.1. \$1'989.990 pesos, por concepto de reajuste de salarios

3.2. \$12'184.692 pesos por concepto de reajuste de la indemnización por despido sin justa causa suma que se deberá indexar desde el 11 de febrero de 2016.

3.3. Intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, a partir del 11 de febrero de 2016, y hasta cuando se verifique el pago total de reajuste de salarios reconocidos en el numeral 3.1.

3.4. Pagar y cotizar los aportes y reajustes a la seguridad social en pensiones en COLPENSIONES, que no se hubieran realizado durante la vigencia de la relación laboral entre el 1° de marzo de 1997 al 10 de febrero de 2016, para lo cual se tendrá como IBC, el salario devengado en cada anualidad según el anexo que se aporta al acta y con el cálculo actuarial, que efectúe la entidad correspondiente.

3.5. Las costas del proceso en el 70% de las que se liquiden como agencias en derecho se fija la suma de \$1'000.000 de pesos.

CUARTO: Negar las demás pretensiones de la demanda de conformidad con lo motivado en esta sentencia, contra esta sentencia procede el recurso de apelación.

Señaló que quedó debidamente acreditado con el material probatorio analizado y los testimonios, que el trabajador prestó su servicio personal como Conductor y luego como Islero, a favor de CECILIA RINCÓN DE ROJAS, con extremo inicial del 1° de marzo del 1997 al 10 de febrero del 2016.

Respecto a la causa de terminación del contrato laboral, quedó demostrado que su vínculo laboral feneció de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada. Por tanto, accedió a la correspondiente indemnización. No obstante, en cuanto a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta las pruebas documentales, el demandante no se encontraba en condición de discapacidad que fuera evidente y determinante en el normal desarrollo de sus funciones como Islero y mucho menos que al momento del despido tuviese una incapacidad médica, por lo anterior denegó dicha pretensión.

El *A quo*, accedió a las pretensiones de nivelación salarial, la indemnización establecida en el art. 65 del CST., aportes a seguridad social. A su vez, despachó desfavorablemente las que atañen a horas extras dominicales y festivos.

Finalmente, acogió parcialmente probadas las excepciones de *“prescripción, y la de Cobro de lo no debido”* propuesta por la demandada.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión la demandada, interpuso recurso de apelación, argumentando lo siguiente:

Arguye, en cuanto a los numerales 1°, 2° y 3°, teniendo en cuenta que la decisión se centró en la certificación expedida por la señora Cecilia Rincón de Rojas, en torno a las manifestaciones del despacho que era la parte demandada la llamada a desvirtuar esta certificación y que no se demostró que tuviera empleadores anteriores a la fecha Julio del 2012, se opone a este argumento, bajo el entendido que la carga probatoria de demostrar la relación laboral, está en cabeza de la parte demandante, el Juzgado determina que entre enero del 2008 a 16 de julio del 2012, existió un vínculo laboral,

el cual no está sustentado en ninguna prueba, se está presumiendo la misma, al contrario la parte accionada probó que antes del 16 de julio del 2012, el empleador era el señor Pedro Nel Rojas, con una certificación del pago de seguridad social, comprobante que determina una relación a partir de 16 de julio del 2012. Asimismo, el testimonio de Rubén Darío Pabón, habla de varias personas él no habló de Cecilia, como un empleador y el apoderado aquí admitió que había fallado al determinar quiénes eran los propietarios de los tracto camiones, entonces, no se puede presumir una relación laboral de 1997 a febrero del 2016, cuando se habla de varios empleadores.

Respecto a la apreciación que hace el juzgador al salario devengado y a las presunciones en cuanto al incremento salarial o el ajuste que ordena, teniendo en cuenta que solamente estaría claro el año 2008, conforme lo establece la certificación y con base en el ordenamiento Constitucional y Jurídico Colombiano, el salario vital mínimo y móvil debe ajustarse conforme al IPC, indica que esto contraria lo establecido por la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, en repetitiva y constante jurisprudencia, cuando dice que ante la inexistencia de norma en el reajuste anual de salarios que excedan el salario mínimo, no es procedente que se haga el incremento por parte del Juez, no es admisible ni le está permitido ordenar incrementos, a menos que el trabajador devengara el salario mínimo. Por tanto, se opone al argumento teniendo en cuenta que el salario fue constante para todos los años y fue superior al salario mínimo.

Señala, que se determinó probada la mala fe en cabeza del demandado, con el argumento único que desconoció el incremento respecto de los salarios, si se cae dicho sustento, considera que la mala fe no se probó de ninguna manera. Asimismo, es moratoria porque se entiende el pago tardío de las prestaciones laborales y derechos salariales y prestacionales, la Corte Suprema, ha dicho en extensa jurisprudencia, que la mala fe debe ser debidamente probada y para el presente proceso al Señor Miguel Alvarado, le fueron pagados los derechos salariales y prestaciones a que era acreedor en ese momento.

Manifiesta, que al ordenar indexación y a su vez ordenar sanción moratoria, se desconocen también los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, que han determinado que estas sanciones son excluyentes, cuando se condena en moratoria, no puede haber sanción y no se puede ordenar la indexación, en este sentido todas

las condenas posteriores como el reajuste de los pagos al sistema general de seguridad social, la re liquidación de la indemnización que se le hiciera del artículo 64, en razón al despido sin justa causa, y cada una de las condenas perderían su sustento en razón a los argumentos que se acaban de exponer.

4.1.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

La parte demandante dentro de sus argumentos, solicita revocar parcialmente la providencia objeto de recurso, en el sentido de modificar el numeral 3.1. de la diferencia salarial sobre la base de \$ 1'800.000.00 durante el tiempo disminuido por valor de \$ 28'800.000.00

Igualmente pide condenar a la parte demandada al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T. por un día de salario a razón de \$ 60.000.00 diarios desde el día siguiente de su desvinculación y hasta el pago respectivo de la diferencia salarial, por tratarse de una importante suma de dinero.

De contera si se ordena el pago de un reajuste salarial lo más natural y norma en este tipo de asuntos es el reajuste y pago de todas las prestaciones sociales causadas con ocasión del nuevo salario acreditado.

5. CONSIDERACIONES:

5.1. PROBLEMA JURÍDICO.

De acuerdo con los argumentos del recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar: 1) la existencia de la relación laboral. 2) Reajuste salarial. 3) Indemnización moratoria.

5.2. SOBRE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Resulta indispensable para quien alega que se declare la existencia de un contrato de trabajo, demostrar que efectuó la prestación personal de la actividad a favor de la parte demandada, para que se aplique la presunción establecida en el art. 24 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, la cual indica que, toda relación de trabajo está regida por un contrato de trabajo, para lo cual se invierte la carga de la prueba a cargo del empleador,

a quien le corresponde desvirtuar que el servicio prestado no se desarrolló bajo la continuada subordinación.

En lo que respecta a la relación laboral, una vez se evidencia el cumplimiento de los elementos de trabajo, con fundamento en los artículos 22, 23, 24 ídem, no importa la denominación que se le da a la actividad que se ejerce en una determinada labor, pues se da aplicación al precepto constitucional (art 53), que establece la primacía de la realidad sobre las formalidades, establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Lo primero que debe advertirse sobre el particular, es que en este asunto, las partes nunca han negado la existencia de una relación laboral. Por cuanto, la accionada aceptó en el hecho octavo de la contestación de la demanda (fl. 175 del c.p.), que la misma se inició a partir del 16 de julio del 2012 hasta el 10 de febrero del 2016. Sin embargo, la discrepancia del caso, surge en que la demandada asegura que desde el 1° de marzo de 1997 al 15 de julio de 2012, no existió vínculo laboral. Por ende, no se genera la causación de ningún tipo de derecho y obligación.

Bajo los planteamientos normativos esbozados anteriormente, considera esta Sala que para el caso en concreto, corresponde a MIGUEL ANTONIO ALVARADO MEDINA, asumir la carga de la prueba, en relación con la concurrencia de los elementos que la ley ha consagrado, a fin de que se pueda declarar la existencia de una relación laboral, pues manifiesta haber ostentado la calidad de trabajador durante el lapso del 1° de marzo de 1997 al 15 de julio del 2012.

Dentro del presente caso de la prueba documental, los testigos y las pruebas allegadas a la actuación, resulta indiscutible que el demandante, prestó sus servicios para la demandada, desarrollando las labores de conductor y luego en calidad de Islero, de ello, por cuanto así se evidencia de la prueba documental vista a folio 3, Certificación expedida y firmada por CECELIA RINCÓN DE ROJAS, indica: *“Que el señor MIGUEL ANTONIO ALVARADO MEDINA...me presta sus servicios como Conductor, devengando un salario mensual de \$750.000 MCTE, desde el 1 de enero de 1997, con contrato a termino indefinido. Se expide la presente, a solicitud del interesado a los 23 días del mes de enero de 2008”*, documento que no fueron objeto de tacha ni redargüidas en su contenido, la cual se encuentra ajustada a derecho. Ahora, la misma se expidió el 23 de enero de 2008, esto no quiere decir, que la relación laboral hubiese

finiquitado en esa data, puesto que la misma no lo describe.

Frente a las certificaciones emitidas por el empleador la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2600-2018. Rad. 67195. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, ha señalado frente al tema:

“esta Corporación en reiterada jurisprudencia ha dicho que los hechos consignados en los certificados laborales deben reputarse por ciertos «pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad», paralelamente también ha sostenido que el empleador tiene la posibilidad de desvirtuar su contenido mediante una labor demostrativa y persuasiva sólida (SL14426-2014; SL6621-2017).

Ahora, el testimonio de RUBÉN DARIO ROMERO PAVÓN, corrobora la prestación del servicio al señalar que fue compañero del demandante, *“que cuando entró a laborar ahí a dicha empresa, el demandante ya estaba laborando, duró trabajando 10 años y le hacía mantenimiento a los vehículos de ahí y en ese entonces en el transcurso de ese tiempo, el demandante tuvo un accidente con una tracto mula... y después lo pasaron como Islero...cuando entró a trabajar en el año 2005, el señor Miguel Alvarado, ya estaba trabajando en dicha empresa, trabajaba con la Señora Cecilia Rincón de Rojas, como conductor de tracto camión...”*.

Teniendo en cuenta lo anterior, el accionante cumplió con la carga probatoria que le impone el artículo 167 del CGP., el relato y la prueba documental, dan cuenta de la ineludible relación laboral, la cual se realizaba la actividad personal del demandante como conductor de tracto camión y luego del accidente como Islero, todo lo anterior, acredita la existencia del vínculo laboral y la demostración de los elementos propios de la misma y por lo tanto, no puede ser otra la conclusión que en virtud del principio de la primacía de la realidad, que sí existió un contrato de trabajo entre las partes, regida por la ley sustantiva del Trabajo.

La carga probatoria de la parte actora, se limita para el presente caso a afirmar y fundamentar su pretensión, lo cual se hizo. Que a su turno, la demandada debía rebatir el hecho de manera contundente, con los elementos de prueba que tiene en su haber, lo que constituye el *«principio de la carga dinámica de la prueba»*, es imprescindible que la recurrente desvirtué lo pretendido por el demandante, es decir, que no existía prestación del servicio desde el 1° de marzo de 1997 a 15 de junio del 2012. La Corte

Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, respecto a la carga dinámica de la prueba ha señalado:

“Conviene decir, que de antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona, aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (...).”¹

Lo anterior, además de ajustarse a lo normado en el artículo 167 del C.G.P., el cual se allega por remisión analógica establecida en el art. 145 del C.P.T. y de la S.S., también se infiere de las precisiones que desde tiempo atrás y sobre la carga de la prueba ha sostenido la Máxima Corporación de la Jurisdicción Ordinaria. Por lo tanto y planteadas así las cosas, debe decirse que no es cierto lo manifestado por la recurrente, en el sentido de que en este asunto la parte accionada estaba relevada por completo de la carga de la prueba; no era deber u obligación del Juez, advertirle previamente a la parte demandada su rol en el proceso. Si bien es cierto, la apelante manifiesta que antes del 16 de julio del 2012, el empleador era el señor Pedro Nel Rojas, y que se prueba con una certificación de pago de seguridad social, comprobante que determina la relación laboral. Para la Sala, no es de recibo dicho reparo, toda vez, que vista la prueba documental a folio 95, el señor Pedro Nel Rojas, cotizó y canceló 15 días, prueba que no desvirtúa la relación laboral del demandante con la demandada, ya que precisamente para ese periodo la accionada aceptó la existencia de un vínculo laboral, sin que dicho aporte a seguridad social por 15 días sea un indicativo que la relación laboral se ejecutó con esa persona natural. Por ende, se establece plenamente que la demandada, no probó como estaba a su cargo, los supuestos de hecho que enmarcaron sus reparos alusivos al caso.

La Sala, concluye de manera razonable, que existen suficientes argumentos y elementos probatorios que permiten dilucidar sin temor a equívocos y a partir de la declaración citada, la certificación y la contestación de demanda, con sustento en el precedente jurisprudencial del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria citado

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de 5 de agosto de 2009, Magistrado Ponente DR. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ, Radicación N° 36549.

líneas atrás, que la relación laboral se dio desde 1° de marzo de 1997 al 10 de febrero de 2016. Por ello, se confirmará la sentencia en este aspecto.

5.3. REAJUSTE SALARIAL

El A quo, atendiendo el principio del salario mínimo vital y móvil, estribó su decisión en la Constitución Política, en lo que creyó hallar apoyo normativo al aplicar el ajuste salarial, debido a que consideró que el demandante no podía ganar lo mismo todos los años, por lo que lo incrementó para cada anualidad de acuerdo con el IPC., en virtud de la facultad extra petita.

La Sala advierte, que el juez de conocimiento desconoció que en el ordenamiento legal, el régimen salarial de los trabajadores particulares descansa sobre el fundamento de que solamente las partes de la relación laboral, en forma individual o colectiva son las facultadas para convenir la remuneración salarial en sus diversas modalidades, con observancia de lo reglado por el Gobierno Nacional. Frente al salario mínimo legal señalado para cada anualidad, por definirlo así, se tiene en cuenta lo contemplado en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 18 de la Ley 50 de 1990, sin que exista norma que disponga el aumento automático de acuerdo con el IPC, del salario para los trabajadores que devenguen montos superiores al mínimo legal.

El artículo 148 ídem, establece que la fijación del salario mínimo, modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, aún para los trabajadores con remuneración mínima, y los aumentos son concertados por las fuerzas sociales, económicas y por el Gobierno, previsiones que se reitera están dirigidas exclusivamente a quienes devengan el salario mínimo legal, por ello, si todos los trabajadores del sector particular tuviesen derecho a la revalorización de su remuneración por el simple incremento en el IPC., carecería de sentido la regulación adoptada con fundamento en diversos aspectos entre estos el de la preservación del orden económico².

Esta posición ha sido reiterada por la Corte Suprema de Justicia, en diferentes pronunciamientos, entre ellos la sentencia SL4237-2014, rad. 47746, al indicar:

² Corte Suprema de Justicia STP3894-2020 Radicación 766 / 110728, 18 de junio del 2020.

“No es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período 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. (.....)”

Como se dijo, el aumento de los salarios que superan el mínimo dependerá del mutuo acuerdo de los trabajadores y del empleador, en el sentido, de que lo ideal es que si se persigue un aumento salarial superior al mínimo, sean las partes, quienes de común acuerdo, concerté y negocien el reajuste. (Rad. 33387-2009).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala modificará la sentencia en lo que tiene que ver con el reajuste que se hiciera a los salarios, por cuanto el trabajador devengaba suma superior al salario mínimo legal mensual vigente para algunas anualidades sin que el mismo sea procedente. Asimismo, se tendrá en cuenta las pruebas allegadas al plenario para establecer el salario devengado por el trabajador para cada anualidad.

AÑO	SALARIO	FOLIO
1997 a 2007	\$750.800	Folio 3, certificación expedida por la empleadora
2008 a 2011	Salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad.	El demandante no demostró el salario devengado para dichas anualidades.
2012 a 2016	\$1.000.000	Aceptado en la contestación de la demanda hecho 11 folio 175 y en el interrogatorio absuelto por la parte demandada.

5.4 INDEMNIZACIÓN MORATORIA ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.

El recurrente señala, que se determinó como probada la mala fe en cabeza del demandado con el argumento único que desconoció el incremento respecto de los

salarios, si se cae dicho sustento, considera que la mala fe no se probó de ninguna manera. Asimismo, es moratoria porque se entiende que es en el pago tardío de las prestaciones laborales y derechos salariales, la Corte Suprema ha dicho en extensa jurisprudencia, que la mala fe debe ser debidamente probada y para el presente proceso al Señor Miguel Alvarado, le fueron pagados los derechos salariales y prestaciones a que era acreedor en ese momento.

Frente al tema, la Sala Laboral en Sentencia SL3936-2018, RAD. 70860, del 5 de septiembre de 2018. M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ha sostenido de manera reiterada que dicha indemnización no es de aplicación automática, es decir, que no basta con que se dé dicho incumplimiento para que opere la imposición de la indemnización, sino que en cada caso, el juez deberá analizar las explicaciones entregadas por el empleador, a efectos de establecer si el obrar de éste estuvo revestido de buena o mala fe. Esto quiere decir, que el empleador que pretenda que el juez lo exonere de tal carga, deberá demostrarle que su omisión o mora en el pago de las acreencias laborales, estuvo asistida de buena fe, o sea que tendrá que desvirtuar la referida presunción.

De todas maneras, para los efectos del Art. 65 ídem, la mala fe, no se limita a la presencia del dolo en la omisión o mora en el pago de los salarios y/o las prestaciones sociales, ni a las actitudes temerarias, maliciosas o engañosas de parte del empleador, sino que comprende también otros factores, tales como la indiferencia por los derechos del trabajador, la apatía, la dejadez, el desinterés, y la negligencia que muestra el empleador frente al asalariado al mantener al garete su derecho al pago de tales acreencias. Sentencia 41782 del 30 de agosto de 2011, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. M. P. Dr. Francisco José Ricaurte.

Para el caso sub examine, la Sala establece que el empleador incumplió en los pagos de prestaciones sociales a que tenía derecho el demandante, nótese que la demandada desconoció la existencia de relación laboral desde el año 1997 al 2008, se debe recalcar que dichas acreencias son necesarias para el mínimo vital del trabajador y al no ser diligente la persona responsable de ello, se quebrantan derechos mínimos del que presta el servicio. Por tanto, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta, al contrario no pago las prestaciones sociales a que tenía

derecho el trabajador, no existen elementos que lleven a pensar que la demandada obró de buena fe y dicha carga probatoria le correspondía a la accionada, la cual, no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de que se hizo el pago pero como se advierte no se realizó de la manera establecida por la ley y teniendo en cuenta la jurisprudencia, se itera la buena fe, debe ser en concreto.

Conforme a lo expuesto anteriormente, no está llamado a prosperar este reparo, habida consideración de quedar demostrada la responsabilidad de la demandada, quien no logró probar de manera clara y fehaciente, como era su deber, que pago las acreencias laborales durante toda la relación laboral. Por tanto y al no ser lo suficientemente contundentes los argumentos de la apelante como para desvirtuar o poner en entredicho los argumentos del Juez de primera instancia, la sentencia impugnada sigue amparada por la presunción de acierto y legalidad, por lo que la misma en este aspecto se mantendrá inalterable.

En cuanto a la indemnización contemplada en el artículo 65 del CST., se modificará y se tendrá en cuenta la suma de \$ 10.174.000. Asimismo, en lo que tiene que ver con la condena a pagar y cotizar los aportes a la seguridad social en pensiones se tendrá en cuenta lo decidido por el juez de primera instancia. No obstante, con los respectivos reajustes en los salarios, que se determinaron conforme a la tabla referenciada anteriormente.

6 - COSTAS

Por las resultas del proceso, se ordenará condenar en costas de segunda instancia a la parte demandada. Señálense como agencias en derecho, el valor correspondiente a DOS SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES., tal como lo prevé el artículo 365 del CGP, ordenamiento al cual se arriba por remisión analógica autorizada por el artículo 145 del CPL y SS,

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto La Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: *MODIFICAR el numeral Tercero de la sentencia el cual quedará así:*

3.1. \$ 10.174.000 por concepto de reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, suma que se debe indexar desde el 11 de febrero de 2016.

3.2. Intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera a partir del 11 de febrero del 2016 y hasta cuando el pago se verifique.

3.3. *Pagar y cotizar los aportes y reajustes a la seguridad social en pensiones en COLPENSIONES, que no se hubiesen realizado durante la vigencia de la relación laboral entre el 1º de marzo de 1997 al 10 de febrero del 2016, para lo cual se tendrá el IBC, el salario devengado en cada anualidad según lo motivado en esta sentencia y con el cálculo actuarial que efectuó la entidad correspondiente.*

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia.

TERCERO: CONDENAR EN COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA A LA PARTE DEMANDADA. Señálense como agencias en derecho, el valor correspondiente a DOS SALARIOS MINIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada Ponente


JORGE ENRIQUE GÓMEZ ANGEL
Magistrado.



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada