

TEMA: INDEMNIZACIÓN MORATORIA- la indemnización moratoria procede cuando se concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe, quien debe demostrar que su conducta estuvo revestida de buena fe es el empleador; mientras que al trabajador le basta probar la omisión o el retardo en el pago de los derechos laborales que da lugar a la sanción.

HECHOS: El señor EAAM convocó a juicio ordinario laboral a la Alianza MEI U.T., conformada por la Cooperativa de Transportes de San Antonio, Rápido la Santamaría S.A.S, Transportes Estrella Medellín S.A., Transportes la Mayoritaria Guayabal S.A.S., Automóviles Itagüí S.A.S., Taxiger Ltda. y la Cooperativa Metropolitana de Transportadores del Valle de Aburra Ltda, pretendiendo se declare que la accionada alteró el contrato laboral, cambiando el monto del salario de “dos salarios mínimos más dos mil pesos” a la suma de \$1.380.908; se declare que la accionada incumplió la cláusula sexta del contrato laboral al no aumentar los salarios básicos mensuales desde enero de 2022, de conformidad con el aumento del salario mínimo realizado en Colombia; se declare que no se aumentó sus salarios de manera anual, y se disminuyó sin autorización el salario durante la pandemia, se declare que las sociedades integrantes de la Alianza MEI UT, son solidariamente responsables por las afectaciones causadas.(...) El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 24 de abril de 2024, declaró que Alianza MEI U.T., incurrió en discriminación laboral en atención al estado de salud del señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz, declaró solidariamente responsables de las condenas impuestas a alianza MEI U.T., y a sus integrantes Cooperativa de Transportes de San Antonio, Rápido la Santamaría S.A.S, Transportes Estrella Medellín S.A., Transportes la Mayoritaria Guayabal S.A.S., Automóviles Itagüí S.A.S., Taxi Ger Ltda. y la Cooperativa Metropolitana de Transportadores del Valle de Aburra Ltda.(...) El problema jurídico consiste en determinar ¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia, en cuanto condenó a las accionadas al reconocimiento y pago de la indemnización regulada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la consignación deficitaria de las cesantías causadas en el año 2022, para lo cual se determinará, en primer lugar, si existió un pago deficitario de dicho concepto y en caso afirmativo, si la conducta del empleador estuvo razonablemente justificada?

TESIS: La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, es así como en el artículo 25 lo define como un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal.(...) A su vez el trabajo subordinado debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario. (artículo 53 Carta Constitucional).(…) En este contexto el Código sustantivo de Trabajo en el artículo 57 establece como obligación del empleador pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y asimismo el legislador consagró en el referido estatuto otros derechos y prestaciones de carácter social a favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se cuentan las vacaciones remuneradas, artículo 189, el auxilio de cesantía, artículo 249 y las primas de servicios, artículo 206. En adición a ellos el artículo 1 Ley 52 de 1975 establece el reconocimiento de los intereses a las cesantías.(…) De la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías o por el pago deficitario: El numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece: “ARTÍCULO 99º. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características: (...) 3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se

consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”(...) Sobre este tema, la postura de la Corte Suprema de Justicia, ha sido pacífica, al indicar que el reconocimiento de la indemnización moratoria prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no es automático, debiendo analizarse en cada caso concreto, la conducta de la parte accionada, a efectos de determinar su procedencia, así lo indicó la Sala de Casación Laboral, entre otras, en las sentencias SL5716 de 2018 y SL 3858 del 06 de octubre de 2020, última en la cual se adoctrinó: “Ahora, como se dijo en precedencia, tal sanción moratoria surge con el incumplimiento del empleador de consignar las cesantías dentro del plazo fijado por el legislador, por lo que la misma goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron el proceder de la demandada.(...) Significa lo anterior que para la aplicación de esta sanción el sentenciador debe analizar en cada caso si la conducta del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida en que, razonablemente, lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador, lo cual, de acreditarse, conlleva ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe”(...) De modo que lo que debe probarse en el proceso es la buena fe exoneratoria de la sanción y no la mala fe, por ende, quien tiene la carga probatoria de probar el hecho, es, sin duda, el empleador, así lo precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia Radicación 32529 de 2009, así: “De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el dispensador de justicia concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe. Se equivoca por tanto el recurrente cuando, al inicio del cargo, afirma que la jurisprudencia de esta Corte ha señalado que la indemnización moratoria “... requiere que quien la aduce demuestre una conducta torticera de empleador para perjudicar al trabajador”, porque, como ha quedado visto, por el contrario, quien debe demostrar que su conducta estuvo revestida de buena fe es el empleador; mientras que al trabajador le basta probar la omisión o el retardo en el pago de los derechos laborales que da lugar a la sanción”.(...) Igualmente, en sentencia SL1413 de 2022, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral recordó: “Se trata de una sanción en la que es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor en aras de verificar si asisten razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva, en ese sentido no se pueden presumir reglas absolutas o esquemas preestablecidos. En lo relativo a la buena fe, esta Sala, de tiempo atrás, ha expresado que la regla general es que las partes actúen en la relación laboral precedidos de buena fe, por tanto, a efectos de la imposición de la sanción moratoria por no consignación del auxilio de cesantía o de la indemnización moratoria del artículo 65 CST, el juez tiene el deber de establecer si el actuar del empleador, estuvo o no desprovisto de esta, pues la condena por aquellas, no opera de manera automática (CSJ 4515-2020)”(...) De lo anterior, colige la Sala que el pago del auxilio de las cesantías causadas por el año 2022, no fue deficitario y pese a que el actor se le reconoció un salario sin incremento durante dicha anualidad, las cesantías se liquidaron por un valor superior incluso al que correspondería para el año 2022 con los incrementos establecidos en el contrato de trabajo, destacando que revisadas las colillas de pago del año 2022, se tiene que si bien el demandante recibió salarios variables en cada mensualidad, en los últimos 3 meses acreditados, esto es, del 15 de septiembre al 15 de diciembre de 2022, no se evidencian trabajos nocturnos o dominicales que dieran lugar a un aumento en el valor que debía tenerse como base para calcular las cesantías.

MP.SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

FECHA:14/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-008-2023-00187-01
Demandante: Edgar Aparicio Ardila Muñoz
Demandada: Alianza MEI UT
Asunto: Apelación de Sentencia
Procedencia: Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Indemnización moratoria Ley 50 de 1990

Medellín, junio catorce (14) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** y **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, según proyecto aprobado, procede decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte accionada, respecto de la sentencia proferida el 24 de abril de 2024 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz contra Alianza MEI U.T. conformada por la Cooperativa de Transportes de San Antonio, Rápido la Santamaría S.A.S, Transportes Estrella Medellín S.A., Transportes la Mayoritaria Guayabal S.A.S., Automóviles Itagüí S.A.S., Taxiger Ltda. y la

Cooperativa Metropolitana de Transportadores del Valle de Aburra Ltda, conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-008-2023-00187-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz convocó a juicio ordinario laboral a la Alianza MEI U.T., conformada por la Cooperativa de Transportes de San Antonio, Rápido la Santamaría S.A.S, Transportes Estrella Medellín S.A., Transportes la Mayoritaria Guayabal S.A.S., Automóviles Itagüí S.A.S., Taxiger Ltda. y la Cooperativa Metropolitana de Transportadores del Valle de Aburra Ltda, pretendiendo se declare que la accionada alteró el contrato laboral, cambiando el monto del salario de “*dos salarios mínimos más dos mil pesos*” a la suma de \$1.380.908; se declare que la accionada incumplió la cláusula sexta del contrato laboral al no aumentar los salarios básicos mensuales desde enero de 2022, de conformidad con el aumento del salario mínimo realizado en Colombia; se declare que no se aumentó sus salarios de manera anual, y se disminuyó sin autorización el salario durante la pandemia, se declare que las sociedades integrantes de la Alianza MEI UT, son solidariamente responsables por las afectaciones causadas. Como consecuencia de lo anterior, se ordene a las accionadas la reliquidación y reajuste del salario básico mensual, recargos nocturnos y dominicales, vacaciones, primas de servicio, aportes a pensión, cesantías, intereses a las cesantías, teniendo en cuenta los salarios aumentados en 2022 y 2023, se condene al pago de intereses de mora sobre cada uno de los aumentos dejados de percibir; al pago al fondo de pensiones de la diferencia del valor cotizado en los años 2020 a 2023, se condene al pago de \$4.352.249 producto de la disminución salarial por Covid 19; se condene a la sanción moratoria consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y al pago de intereses de mora sobre los salarios disminuidos por Covid-19.

En respaldo de tales pedimentos se narró que el 06 de julio de 2016 el señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz y la Unión Temporal Alianza MEI UT, suscribieron

contrato de trabajo a término indefinido, para ocupar el cargo de conductor de vehículo de servicio público, con una jornada laboral de 8 horas diarias, pactándose en la cláusula sexta del contrato como salario la suma de “dos salarios mínimos más dos mil pesos” enunciado en letras y no en valores numéricos, el cual se reajustaría cada vez que sucediera lo mismo con el salario mínimo, ocupando el mismo cargo para el cual fue contratado a la fecha de radicación de la demanda.

Expuso que durante los años 2017 a 2021, el empleador aumentó el salario del actor conforme lo estipulado en el contrato, y durante el año 2022 y lo corrido de 2023, ha reconocido la misma asignación salarial de 2021, agregó, que con la declaratoria de la emergencia generada por el Covid-19, la empresa como medida de conservación de empleos decidió poner en consideración de sus empleados la disminución del salario al mínimo, a lo cual el actor no accedió, pero la empresa realizó la disminución, y luego de varias reclamaciones y luchas por el reembolso de esos dineros, el 01 de diciembre de 2022, la empresa realizó la devolución de los dineros bajo concepto de reintegro de salario covid-19, por valor de \$5.802.588, no obstante, el valor que debió reconocer era \$5.955.538.

Agregó que debido a la omisión de aumento del salario básico mensual, la empresa Alianza MEI UT realizó las cotizaciones a pensión por debajo del valor que en realidad debió recibir el demandante desde marzo de 2020 y finalmente, que el actor elevó derecho de petición al empleador el 26 de noviembre de 2022, entre otras cosas para que le fuera entregada copia del contrato de trabajo, recibido el mismo, se percató el trabajador de que dicho documento en la cláusula sexta había sido alterado, en tanto la forma de salario fue modificada de “dos salarios mínimos más dos mil pesos” a la suma redonda de \$1.380.910. (doc. 02, carp.01)

1.2.- CONTESTACIÓN

La **Alianza MEI U.T.** y las empresas que la conforman **Cooperativa de Transportes de San Antonio, Rápido la Santamaría S.A.S, Transportes Estrella Medellín S.A., Transportes la Mayoritaria Guayabal S.A.S.,**

Automóviles Itagüí S.A.S., Taxi Ger Ltda. y la Cooperativa Metropolitana de Transportadores del Valle de Aburra Ltda., al replicar la demanda, aceptaron como cierta la existencia de la relación laboral desde el 06 de julio de 2016, el cargo para el cual se contrató al actor, que la accionada realizó los incrementos salariales del demandante entre 2016 y 2021, aclarando que no todos los incrementos coinciden con el mismo porcentaje decretado por el Gobierno Nacional, siendo cierto que a partir del año 2022 recibe la misma asignación salarial del año 2021, pero ello obedece a que no existe la obligación contractual de aumentar el salario, teniendo en cuenta que devenga más del salario mínimo, además que el señor Ardila Muñoz, en la actualidad no desempeña el cargo para el cual fue inicialmente contratado, teniendo que quienes desempeñan el mismo cargo que en la actualidad tiene el pretensor devengan un salario inferior al del demandante, quien debido a su reubicación siguió recibiendo el mismo salario en tanto que no se le podía disminuir.

Sostuvo que es falso que el salario pactado con el demandante fuera de “dos salarios mínimos más dos mil pesos”, toda vez que el salario pactado, lo fue por una suma determinada y no se habló de incrementos salariales, no obstante la empresa realizó los incrementos hasta el año 2020, en unos porcentajes que algunas veces coincidieron con el señalado por el Gobierno Nacional, no siendo cierto que a la fecha el demandante ocupe el mismo cargo para el cual fue contratado, teniendo en cuenta que inició proceso de reubicación con unas recomendaciones de su EPS por fisiatría desde el 01 de junio de 2021, y desde el 21 de octubre de 2021 no volvió a conducir, desempeñando cargos de auxiliar de cámaras, control de vías y rutas, despachos, puntos de control, gestor de parqueadero, portero de parqueadero, cargos que tienen una asignación salario mínimo, sin embargo al demandante no se le desmejoró su salario, resaltando que en la escala de personal y cargos al interior de la demandada, el accionante no cumple con las capacidades que se requieren para desempeñar otro cargo.

En relación a la disminución de salario debido a la pandemia, refirió que falta a la verdad el demandante, explicando que, a raíz de la declaratoria de emergencia, el

transporte público de pasajeros tuvo una parálisis del 92%, que en vista de las dificultades, la mayoría de los empleados operativos y administrativos, por iniciativa propia propusieron que para que no se terminaran los contratos de manera masiva, se rebajaran los salarios al mínimo legal y unos pocos trabajadores, menos del 2%, entre ellos el accionante no quisieron acoger la propuesta, y a estos se les canceló el salario mínimo por cuanto la empresa no estaba generando ingresos, por lo que se optó por hacer un pago parcial, y posteriormente, el 01 de diciembre de 2022 se les canceló la totalidad de conceptos que se le adeudaba, pero dicho pago no obedeció a ninguna lucha del demandante, quien ni siquiera hizo reclamos, sino a una decisión general.

Consecuentemente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y propuso como excepciones las de inexistencia de la obligación de hacer incrementos; inexistencia de la obligación del pago de indemnizaciones moratorias; abuso del derecho a demandar; buena fe patronal; temeridad y mala fe del demandante. (doc.04,-01Contestacion, carp.01)

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 24 de abril de 2024, declaró que Alianza MEI U.T., incurrió en discriminación laboral en atención al estado de salud del señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz, declaró solidariamente responsables de las condenas impuestas a Alianza MEI U.T., y a sus integrantes Cooperativa de Transportes de San Antonio, Rápido la Santamaría S.A.S, Transportes Estrella Medellín S.A., Transportes la Mayoritaria Guayabal S.A.S., Automóviles Itagüí S.A.S., Taxi Ger Ltda. y la Cooperativa Metropolitana de Transportadores del Valle de Aburra Ltda., ordenó a las accionadas a reajustar los salarios del demandante desde enero de 2022 hasta la actualidad teniendo en cuenta los siguientes salarios: 2022: \$2.002.444; 2023:\$2.322.835 y 2024:\$2.601.575, debiendo pagar las sumas diferenciales adeudadas y descontando lo referente a los salarios y auxilios de transporte que ya fueron pagados; con su respectiva indexación; ordenó a la accionada solicitar a la AFP a la que estuviese afiliado el

demandante, el cálculo actuarial de las semanas canceladas deficitariamente desde el año 2022, conforme los salarios previamente señalados; ordenó a la Alianza MEI U.T., a reajustar el pago de las cesantías causadas para los años 2022 y 2023, ordenó a la Alianza MEI U.T., proceda con el pago de la sanción moratoria estipulada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por lo que deberá pagar al demandante un día de salario por cada día de retardo desde la causación de las cesantías generadas desde el 2022 y su obligatoriedad en el pago de las mismas desde el 15 de febrero de 2023, hasta que realice el pago de la totalidad de las sumas adeudadas por concepto de cesantías; ordenó a la accionada re liquidar y pagar los recargos nocturnos y dominicales, primas de servicios, intereses a las cesantías y vacaciones, conforme los salarios establecidos y condenó en costas a la accionada (doc.31, carp.01)

Para lo anterior, indicó la a quo, que si las partes habían pactado un salario, con sus aumentos anuales y el trabajador tiene derecho a la reubicación laboral en atención a su estado de salud, como se presenta en el caso, el empleador no puede desmejorar sus condiciones salariales, porque se afectan las garantías mínimas del empleado y va en contravía de las obligaciones de empleador de pagar la remuneración pagada, resultando ello discriminatorio, siendo claro que al demandante se le aumentaba el salario conforme a la cláusula 6 del contrato antes de la reubicación, para 2022 el salario pagado fue de \$1.819.246 y a partir del mes de abril se le empezó a reconocer el auxilio de transporte, sosteniendo que si bien la demandada realizó los ajustes en las labores del demandante, si desmejoró sus condiciones laborales en cuanto a su salario, por no realizar los aumentos establecidos conforme al contrato, reiterando que el actor devengó un salario de \$1.819.246 más auxilio de transporte de \$117.172, para un total de \$1.936.418 cuando el salario debió ser de \$2.002.844, procediendo el reajuste de salario aumentándolo anualmente a partir del año 2022 en un porcentaje igual al que se aumentó el salario mínimo de cada anualidad. Además del reajuste de los aportes a pensión desde enero de 2022 y el pago de las cesantías, toda vez que el pago de las mismas se hizo en forma deficitaria desde 2022.

Consideró que el pago deficitario de las cesantías se realizó por mala fe del empleador al desmejorar las condiciones laborales del empleado y que la relación laboral aun continua vigente, por lo que deberá la demandada en aplicación de lo estipulado en el numeral 3ro del artículo 99 de la Ley 50 de 1992, pagar al demandante un día de salario por cada día de retardo, desde la causación de las cesantías generadas en el año 2022 y su obligatoriedad en el pago desde febrero de 2023, hasta que realice el pago de la suma adeudada (minuto 00:00:01 a 00:58:37, doc.32, carp.01)

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del extremo pasivo de la Litis, señaló que se aparta de la decisión en el sentido de considerar que la demandada obró de mala fe, con el efecto que conlleva dicha acepción de la imposición de la sanción que establece el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, arguyendo que la sanción moratoria que se impone a partir del 15 de febrero de 2023, no debió haber sido objeto de condena en virtud de que la buena fe no se puede deducir por el hecho de que la empresa hubiese manifestado de manera clara y concreta desde la contestación de la demanda, las razones del porque se obró en determinada forma, en lo que no se advierte la mala fe.

Adujo que el despacho sustenta su argumentación en una serie de jurisprudencia que escapa al conocimiento normal de las personas como tal, por lo que solicita se exonere a la empresa de dicha sanción, entre otras cosas porque para el 2022, al demandante si bien es cierto se le consignó una suma inferior a 2 salarios mínimos más dos mil pesos, teniendo en cuenta que se le pagó auxilio de transporte ello obedeció, tal y como se deduce de las colillas de pago a suspensiones en el ejercicio del cargo, donde aparecen las remuneraciones por unos días descontados que obviamente afectan el ingreso salarial y la liquidación prestacional a que hubiese lugar, entre ellas el pago de las cesantías, razón por la cual ese incremento fue inferior a los dos salarios más dos mil pesos de que se hablaba, refiriendo que si se tiene en cuenta que al salario se le incrementó el monto del auxilio de transporte y

ello dio el valor de \$1.936.000 hay una diferencia de escasos \$70.000, que no ameritan la imposición de una sanción de las condiciones que se impuso.

Indicó que a pesar de que se ordena la reliquidación de todos los conceptos laborales, sobre eso no se pronunciará y se demostrará desde que fecha se hizo el reajuste, afirmando que se está de acuerdo con el fallo en cuanto ordenó el reajuste del factor salarial en el sentido que hubiese que reajustar teniendo en cuenta la inclusión del auxilio de transporte y al reajuste de todos los conceptos que se deriven del factor salarial y prestacional y aportes al sistema de seguridad social, para pensiones y cesantías, pero no se está de acuerdo con la sanción que se impuso, insistiendo que no se ve la mala fe (minuto 00:58:53 a 01:04:32, doc.32, carp.01)

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para alegar de conclusión, el apoderado de la **parte accionada**, indicó que la declaración de que su representada incurrió en discriminación laboral en atención al estado de salud del demandante, no obedece a la realidad, pues por el contrario por motivos de salud y en atención a la orden de reubicación, se hicieron todos los trámites indispensables para reubicar al demandante en un cargo en el cual pudiese lograr una recuperación adecuada, indicando que la Alianza MEI U.T., en la actualidad cuenta con más de una quincena de colaboradores con estabilidad laboral, por lo que prácticamente creo todo un departamento para poder reubicar dichos colaboradores, en vez de solicitar la autorización para la terminación de los contratos, por lo que no se entiende en qué sentido se puede hablar de discriminación, insistiendo que el demandante luego de la reubicación siguió devengando el salario asignado para el año 2021 y pese a que el salario del cargo en el cual se reubicó tenía una asignación menor, no se incrementó el salario para el año 2022, pero tampoco se rebajó el salario, considerando la sociedad estaba obrando de la más absoluta buena fe, sin considerar que se estuviera violentando derechos al trabajador, reiterando que no hay una mala fe por parte de la empresa, siendo claro que la sanción impuesta no

opera de manera automática, solicitando se revoque la sentencia, y especialmente los numerales quinto y sexto de la sentencia y en su lugar se absuelva a la demandada (doc.03, carp.02)

Por su parte, el apoderado del **actor** solicitó se confirme en su totalidad la sentencia, refiriendo la Alianza MEI UT, cumplió con sus obligaciones desde la suscripción del contrato hasta el año 2021, anualidad en la cual el actor fue reubicado debido a su situación de salud y se dejaron de realizar los aumentos del salario, no siendo de recibo los argumentos de la pasiva para sostener que no se encontraban en la obligación de aumentar el salario el salario del demandante, pues la cláusula sexta del contrato, de manera clara y expresa consagra la obligación de aumentar los salarios, considerando que, pese a que no fue punto de apelación, que si existió una discriminación por parte del empleador, al dejar de aumentar los salarios del demandante en virtud de su estado de salud y la reubicación laboral. Agregó que no es posible desde ningún punto de vista inferir que la accionada se encontraba bajo la creencia total y absoluta de no deber o de no tener que pagar los aumentos salariales al demandante, considerando que a juzgar por el actuar de la empresa UT desde el mes de enero de 2021, mes en el cual decidió dejar de aumentar los salarios del demandante, yendo en contravía de la obligación contractual que la misma empresa dispuso para sí, se puede predicar que lo que pretende es obtener ventajas al mantener en sus arcas los dineros que contractual y legalmente pertenecen a sus empleados, siendo desleales con estos, actuar con el cual los empleados, entre ellos el actor se están viendo afectados en su mínimo vital. (doc.04, carp.01)

2.- CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que la competencia de esta Corporación está dada exclusivamente por los puntos que fueron objeto de apelación por el parte accionada Alianza MEI U.T. y las empresas que la integran, entendiendo que las

partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

Conforme a ello, advierte la Sala, que no es posible atender la totalidad de peticiones incoadas por el apoderado de la pasiva en los alegatos de conclusión presentados ante esta instancia, pues en los mismos solicita la revocatoria de la sentencia en términos generales y específicamente en los numerales primero (declaratoria de discriminación laboral por estado de salud, quinto (reajuste de cesantías) y sexto (sanción moratoria), cuando el recurso presentado solo se circunscribió a la moratoria del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y atendiendo a ello, será el único punto de análisis en esta providencia.

2.2.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS

- Que el señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la Alianza MEI U.T., el **6 de julio de 2016**, para desempeñarse como conductor de vehículos automotores de servicios públicos, el cual a la fecha se encuentra vigente (págs. 35-39, doc.04-01Contestación, carp.01)

2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia, en cuanto condenó a las accionadas al reconocimiento y pago de la indemnización regulada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la consignación deficitaria de las cesantías causadas en el año 2022, para lo cual se determinará, en primer lugar, si existió un pago deficitario de dicho concepto y en caso afirmativo, si la conducta del empleador estuvo razonablemente justificada?

2.4.- TESIS DE LA SALA

El problema jurídico propuesto se resolverá bajo la tesis según la cual, la Alianza MEI U.T., pese a que no realizó los incrementos salariales conforme lo pactado en el contrato de trabajo, no canceló deficitariamente las cesantías causadas en favor del accionante en el año 2022, razón por la cual no hay lugar a la sanción de que trata el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, de consiguiente se revocará el numeral sexto de la sentencia fustigada.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, es así como en el artículo 25 lo define como un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal.

A su vez el trabajo subordinado debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario. (artículo 53 Carta Constitucional).

En este contexto el Código sustantivo de Trabajo en el artículo 57 establece como obligación del empleador pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y asimismo el legislador consagró en el referido estatuto otros derechos y prestaciones de carácter social a favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se cuentan las vacaciones remuneradas, artículo 189, el auxilio de cesantía, artículo 249 y las primas de

servicios, artículo 206. En adición a ellos el artículo 1 Ley 52 de 1975 establece el reconocimiento de los intereses a las cesantías.

Este conjunto de derechos salariales, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, son considerados como derechos ciertos e indiscutibles y por ende son irrenunciables para el trabajador.

De la indemnización por la mora en la consignación de las cesantías o por el pago deficitario

El numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece

“ARTÍCULO 99°. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

(...)

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

Sobre este tema, la postura de la Corte Suprema de Justicia, ha sido pacífica, al indicar que el reconocimiento de la indemnización moratoria prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no es automático, debiendo analizarse en cada caso concreto, la conducta de la parte accionada, a efectos de determinar su procedencia, así lo indicó la Sala de Casación Laboral, entre otras, en las sentencias SL5716 de 2018 y SL 3858 del 06 de octubre de 2020, última en la cual se adoctrinó:

“Ahora, como se dijo en precedencia, tal sanción moratoria surge con el incumplimiento del empleador de consignar las cesantías dentro del plazo fijado por el legislador, por lo que la misma goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron el proceder de la demandada.

Significa lo anterior que para la aplicación de esta sanción el sentenciador debe analizar en cada caso si la conducta del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida en que, razonablemente, lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador, lo cual, de acreditarse, conlleva ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe”

De modo que lo que debe probarse en el proceso es la buena fe exoneratoria de la sanción y no la mala fe, por ende, quien tiene la carga probatoria de probar el hecho, es, sin duda, el empleador, así lo precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, desde la sentencia Radicación 32529 de 2009, así:

“De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el dispensador de justicia concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe. Se equivoca por tanto el recurrente cuando, al inicio del cargo, afirma que la jurisprudencia de esta Corte ha señalado que la indemnización moratoria “... requiere que quien la aduce demuestre una conducta torticera de empleador para perjudicar al trabajador”, porque, como ha quedado visto, por el contrario, quien debe demostrar que su conducta estuvo revestida de buena fe es el empleador; mientras que al trabajador le basta probar la omisión o el retardo en el pago de los derechos laborales que da lugar a la sanción”.

Igualmente, en sentencia SL1413 de 2022, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral recordó:

“Se trata de una sanción en la que es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor en aras de verificar si asisten razones serias y atendibles que justifiquen la conducta omisiva, en ese sentido no se pueden presumir reglas absolutas o esquemas preestablecidos.

En lo relativo a la buena fe, esta Sala, de tiempo atrás, ha expresado que la regla general es que las partes actúen en la relación laboral precedidos de buena fe, por tanto, a efectos de la imposición de la sanción moratoria por no consignación del auxilio de cesantía o de la indemnización moratoria del artículo 65 CST, el juez tiene el deber de establecer si el actuar del empleador, estuvo o no desprovisto de esta, pues la condena por aquellas, no opera de manera automática (CSJ 4515-2020)”.

Lo anterior resulta razonable, además, teniendo en cuenta que las circunstancias constitutivas de buena fe, como lo son aquellas causas plausibles, entendibles, justificadas para no haber procedido al pago o haber realizado un pago deficitario, competen exclusivamente al empleador.

2.6.- CASO CONCRETO

En el asunto sometido a consideración de la Sala, no existe discusión alguna respecto de la existencia de la relación laboral entre el señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz, mismo que en la actualidad se encuentra vigente, estando igualmente acreditado que el contrato suscrito por las partes desde el 6 de julio de 2016, no ha sufrido modificación alguna, tal y como lo reconoció el representante legal de la Alianza MEI U.T., al rendir interrogatorio de parte. En igual sentido, se tiene que, si bien el pretensor fue contratado para conducir vehículos de servicio público, desde el año 2021 fue reubicado debido a sus problemas de salud, situación que fue informada por el propio demandante y corroborada por el representante legal de la unión temporal, señor Luis Fernando Estrada Torres.

Se centra el análisis de este juez plural en establecer si hay lugar o no al reconocimiento de la sanción contemplada en numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por el pago deficitario de las cesantías, teniendo por acreditado, que el empleador si canceló tal concepto a su colaborador oportunamente, pago que no es desconocido por el señor Ardila Muñoz, quien en su interrogatorio indicó que en el año 2022 se le cancelaron completas las cesantías correspondientes al año 2021, así mismo, que en el año 2023, se le cancelaron las cesantías del año 2022 conforme al salario que estaba devengando más el auxilio de transporte, siendo claro, como el punto neurálgico del debate gira en torno al valor del salario respecto del cual se realizó el cálculo correspondiente del auxilio a las cesantías.

Se duele la activa de que la accionada a partir del año 2022, no realizó los reajustes salariales correspondientes en los términos estipulados en el contrato de trabajo, advirtiendo la Sala que, si bien sostiene el actor que en su contrato se había pactado

como remuneración “dos salarios mínimos, más dos mil pesos”, dicha situación no quedó acreditada, tal y como lo indicó la a quo, por lo que debe partirse de lo indicado en el contrato de trabajo aportado, el cual en la cláusula sexta dispone:

*“**SALARIO.** Acuerdan las partes que el salario que pagaran LOS EMPLEADORES al TRABAJADOR, ascenderá a UN MILLON TRESCIENTOS OCHENTA MIL NOVECIENTOS DIEZ PESOS (\$1.380.910=) los cuales se pagaran en forma quincenal en las instalaciones de la empresa o por transferencia electrónica a una cuenta del empleado, y se reajustará cada vez que suceda lo mismo con el salario mínimo legalmente establecido en Colombia”.*

De la lectura detenida de la citada clausula, es claro, que para el empleador surge la obligación de reajustar el salario del trabajador, cada vez que suceda lo mismo con el salario mínimo legalmente establecido en Colombia, tal y como lo señala el apoderado del actor en sus alegatos, sin embargo, no se dijo nada respecto del monto o porcentaje en que debe incrementarse dicho salario, ni que dicho incremento estuviera sujeto al incremento decretado para quienes devengan un salario mínimo.

Pese a lo anterior, en el proceso quedó acreditado, que, en el año 2022, al demandante no se le incrementó el salario, así lo reconoció el representante legal de la accionada, a quien se le preguntó porque al actor se le dejó de aumentar el salario básico mensual a partir de enero de 2022, a lo que indicó que “*el demandante se contrató como conductor de vehículos de servicio, a partir del 25 de octubre de 2021, dejó de conducir vehículos de servicio público, en esa fecha llegó recomendación médica, nosotros hicimos caso inmediatamente a la recomendación médica y lo retiramos de ese servicio y se pasó a una sala donde los salarios son muy inferiores*”, y cuando se le interrogó que si el salario se dejó de aumentar por la reubicación, se limitó a señalar que dejó de aumentarse porque ya el señor no era conductor de vehículo de servicio público. En igual sentido, el señor Giovany Alejandro Sierra Parra, testigo presentado por la pasiva y quien indicó ser el director ejecutivo de la Alianza, manifestó que al demandante se le incrementó el salario años tras año hasta el año 2021 y que se dejó de incrementar en el momento en que el demandante dejó de cumplir funciones de operador de

vehículo, situación que también fue reconocida por el señor German Eduardo Castro Marín, jefe jurídico de la Alianza MEI U.T.

Conforme lo expuesto, se itera, no existe discusión de que por lo menos en el año 2022 el empleador incumplió con lo pactado en el contrato de trabajo de cara a los aumentos salariales, desconociéndose si para el año 2023, se mantuvo dicho incumplimiento, pues solo se aporta comprobantes de pago hasta el 15 de diciembre de 2022.

Bajo el anterior escenario, se tendría que en principio la liquidación del auxilio a las cesantías causado en el año 2022 y cuya fecha límite de pago lo era el 15 de febrero de 2023, sería deficitario como lo concluyó la a quo, en tanto que como se ha indicado para dicha anualidad no fue incrementado el salario del demandante, advirtiendo que conforme a los comprobantes de nómina glosados en el plenario, el pretensor tuvo como salario básico \$1.819.689, que fue el salario recibido también en 2021, última anualidad en la cual se indicó se realizó correctamente el reajuste.

Sin embargo, partiendo la Sala de un salario pactado en el año 2016 de \$1.380.910, el cual se fue incrementando anualmente hasta el año 2021 en la misma proporción del salario mínimo, según relación que se consigna en el hecho sexto de la demanda, aceptado como cierto en la contestación, el salario para el año 2022, debió ascender a \$2.002.932, conforme la siguiente ilustración, y así lo indicó la falladora de primera instancia.

AÑO	SALARIO	INCREMENTO SMLMV
2016	\$ 1.380.910	7,00%
2017	\$ 1.477.574	5,90%
2018	\$ 1.564.751	6,00%
2019	\$ 1.658.636	6,00%
2020	\$ 1.758.154	3,50%
2021	\$ 1.819.689	10,07%
2022	\$ 2.002.932	16,00%
2023	\$ 2.323.401	12,07%
2024	\$ 2.603.835	-

de salario por cada día de retardo desde el 15 de febrero de 2023, hasta que se realice el pago de las sumas adeudadas, cuando lo que debió disponerse es el pago de un día de salario desde el 15 de febrero de 2023 hasta el 15 de febrero de 2024, y ordenar en caso de que lo hubiera encontrado procedente dicha sanción respecto de las cesantías causadas en el año 2023, desde el 16 de febrero de 2024 hasta la fecha en que se acredite el pago, sin embargo, tal situación no fue objeto de recurso por la parte actora, siendo improcedente reconocer la indemnización, respecto de las cesantías del año 2023, en la medida en que no fueron expresamente solicitadas, siendo que a esta Corporación, como juez de segunda instancia, no le asiste la facultad de emitir decisiones *extra petita*, la cual está restringida para el fallador de única o primera instancia (CSJ SL3790-2019).

Sin costas en sede de apelación, atendiendo a la prosperidad del recurso de alzada.

4.- DECISIÓN

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

FALLA:

1.- Se **REVOCA** el numeral sexto de la sentencia proferida el 24 de abril de 2024 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor Edgar Aparicio Ardila Muñoz contra Alianza MEI U.T., y en su lugar, se **ABSUELVE** a Alianza MEI U.T. del reconocimiento y pago de la indemnización consagrada en el numeral 3° del artículo 90 de la Ley 50 de 1990.

2.- Sin costas en esta instancia.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN