



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada ponente

Radicado n.º 76001310501220150080201

Santiago de Cali, Valle del Cauca, quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que **JORGE JAMES JIMÉNEZ BUENO** interpuso contra la sentencia proferida por el Juez Doce Laboral del Circuito de Cali el 22 de febrero de 2018, en el proceso que el recurrente instauró contra **SERDAN S.A.** y **CERVECERÍA DEL VALLE S.A.**

I. ANTECEDENTES

Jorge James Jiménez Bueno solicitó se condene a las demandadas a reconocerle y pagarle el incremento salarial presuntamente causado a su favor desde el 1.º de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2015, conforme al índice de precios al consumidor – IPC. En consecuencia, requirió el reajuste de los salarios que percibió durante dicho lapso, de las prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y vacaciones;

igualmente, el pago de «*perjuicios morales*» estimados en cuantía de 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes, la «*indemnización de perjuicios por los daños ocasionados*» y la sanción moratoria prevista en el precepto 65 del mismo ordenamiento.

Por último, solicitó la indexación de las condenas, lo que resultare probado *ultra y extra petita* y las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que el 1.º de marzo de 1995 ingresó a laborar a Cervecería del Valle S.A., a través de la Compañía de Servicios y Administración S.A. – SERDAN S.A., en el cargo de «*preventista*».

Indicó que el 26 de enero de 2010 sufrió un accidente de trabajo y la Junta Regional de Invalidez del Valle del Cauca lo calificó con pérdida de capacidad laboral en porcentaje equivalente al 23%, ante lo cual, «*fue reubicado en oficinas*».

Sostuvo que antes de sufrir el accidente en comento percibía un salario de \$1.100.00, más las comisiones sobre las ventas; no obstante, a partir de dicho acontecimiento «*el empleador*» decidió no realizarle incrementos salariales conforme al índice de precios del consumidor, de modo que, desde dicha data, recibe el salario básico de \$1.100.000, sin ningún tipo de incremento.

Manifestó que en reiteradas ocasiones ha solicitado de forma verbal el incremento que, en su sentir, le corresponde; sin embargo, «*el empleador*» se ha negado, circunstancia que transgrede sus derechos laborales y afecta también su capacidad adquisitiva, dado que tiene una hija menor de edad, cuyas necesidades no ha podido cumplir «*como se debe*».

A su vez, refirió que tiene restricciones de salud indefinidas y que se le ha tratado en forma desigual frente a otros trabajadores del país que sí perciben el incremento mensual sobre el salario básico (f.º 1 a 10 y 45 a 49, Cuaderno de Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Cervecería del Valle S.A. se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, manifestó que celebró un contrato comercial para la prestación de servicios de ventas con la Compañía de Servicios y Administración S.A. – SERDAN S.A. y que no tiene ningún tipo de vínculo contractual con el promotor. Frente a los demás hechos, manifestó que no son ciertos o no se pronunciaba por no serle extensivos.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de *«prescripción; inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda; buena fe de la sociedad demandada Cervecería del Valle S.A; inexistencia de vínculo laboral o relación alguna entre el demandante y la sociedad Cervecería del Valle S.A. y la innominada o genérica»* (f.º 62 a 67, Cuaderno de Instancia).

Por su parte, la **Compañía de Servicios y Administración S.A. SERDAN S.A.** se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la ocurrencia del accidente de trabajo, la calificación de pérdida de capacidad laboral dictaminada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, la reubicación laboral del proponente, sus

restricciones permanentes y el salario percibido antes del accidente.

Aclaró que suscribió con Bavaria S.A. y Cervecería Unión un contrato de prestación de servicios y, para dar cumplimiento al mismo, el 1.º de julio de 2000 celebró un contrato de trabajo a término fijo con el demandante para que desempeñara el cargo de *«preventista»*.

Igualmente, manifestó que el trabajador ha devengado un salario superior al mínimo durante el tiempo en que ha permanecido vinculado a la empresa, e incluso, tal ingreso ha sido superior al salario devengado por trabajadores que desempeñan las mismas funciones. Señaló que, por este motivo, la empresa no tiene obligación de realizar el incremento solicitado en la demanda.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de *«cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, prescripción, pago y la innominada»* (f.º 102 a 109, Cuaderno de Instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 22 de febrero de 2018, resolvió (f.º 54 a 55, Cuaderno de Instancia).

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, formulada por las partes demandadas CERVECERÍA DEL VALLE S.A. y SERDAN S.A.

SEGUNDO: ABSOLVER a las sociedades SERDAN S.A. y CERVECERÍA DEL VALLE S.A., representadas legalmente por los señores JOSÉ MARÍA RUIZ y JUAN DARÍO JAMES JIMÉNEZ BUENO, conforme lo expresado en la parte motiva de la presente providencia.

Para respaldar tal determinación, el *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico consistía en determinar si al demandante le asistía derecho al incremento del salario mensual por el período comprendido entre los años 2010 a 2015, de acuerdo al índice de precios al consumidor – IPC.

En esa dirección, analizó los argumentos planteados por las partes y consideró que el debate gira en torno a un asunto económico y no jurídico; por tanto, el juez laboral carece de competencia para decidirlo, pues no existe ley que lo faculte, a menos que se trate de un salario mínimo.

Por otra parte, manifestó que la controversia debe ser resuelta entre el empleador y el trabajador, quienes deben ejercer su poder de negociación y concertación para resolverla.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante **Jorge James Jiménez Bueno** la apeló y solicitó su revocatoria. Para sustentar sus reparos, indicó que la decisión adoptada por el *a quo* no es acorde a la jurisprudencia constitucional, conforme a la cual, los incrementos salariales no pueden dejarse al arbitrio del empleador y, por tanto, de ser el caso, al juez le corresponde ordenarlos conforme al índice de precios al consumidor o el salario mínimo.

Refirió que, de conformidad con lo establecido en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la sentencia CC C -710-1999 de la Corte Constitucional, los trabajadores tienen el derecho irrenunciable a mantener el poder adquisitivo de sus salarios.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 8 de mayo de 2023, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

En el término concedido para tal efecto, Cervecería del Valle S.A. solicitó sea confirmada la sentencia de instancia y reiteró que nunca ha sostenido vínculo laboral con el demandante.

Por su parte, Serdan S.A. insistió que ha sido el único empleador del demandante y que siempre ha respetado lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia; por tanto, la demanda no *«tiene asidero jurídico»*.

El promotor reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación y solicitó la aplicación del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia relativo a la *«remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo»*. Asimismo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la dignidad humana y el derecho al incremento salarial por ser un mandato que deviene directamente de la Constitución Política.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con el recurso de apelación presentado por la parte demandante y en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta Sala de Decisión determinar si al demandante le asiste derecho a obtener el incremento

salarial solicitado en la demanda, con fundamento en el índice de precios al consumidor.

Con tal propósito, es oportuno señalar, en primer término, que no existe discusión respecto a que los trabajadores que devengan el salario mínimo legal mensual vigente tienen derecho a que tal asignación se les ajuste anualmente con fundamento en el artículo 148 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, con respecto a los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo la discusión no es pacífica, pues, por un lado, la Corte Constitucional en sentencias CC T 102-1995, CCT276-1997, CC SU 519-1997, CC T 012-2007, CC T 020-2007 y CC T 345-2007 ha establecido que el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario no se predica sólo de los trabajadores que devengan un salario mínimo, sino que se extiende a todos los trabajadores con independencia del monto del salario que devenguen, bajo el argumento de la movilidad salarial, que se deriva del artículo 53 de la Constitución Política.

No obstante, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que no existe norma jurídica que obligue a los empleadores del sector privado a ajustar periódicamente los salarios de los trabajadores que devengan un ingreso superior al mínimo legal y, por tanto, cualquier controversia frente a dicho tópico debe dirimirse por las partes intervinientes en el vínculo contractual y no por la jurisdicción ordinaria laboral.

De modo puntual, el máximo órgano de cierre de esta jurisdicción ha indicado que: (i) la pretensión del incremento salarial conforme al índice de precios al consumidor es una

controversia de carácter económico y no jurídico, dado que, se insiste, no existe normativa que obligue al empleador del sector privado a aumentar el salario de los trabajadores que devengan un salario superior al mínimo; (ii) los conflictos económicos están expresamente excluidos de la competencia del juez laboral, por expresa disposición del artículo 3.º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; (iii) el juez del trabajo no es el llamado a reestablecer el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un periodo de tiempo sin que se aumente el salario de los trabajadores; (iv) no se puede equiparar el tratamiento a quienes devengan un salario mínimo y quienes perciben un rubro superior, debido a que estos últimos no son necesariamente sujetos de especial protección, a quienes se deba garantizar el poder adquisitivo real del salario; (v) el artículo 53 de la Constitución Política encomendó al legislador la regulación del principio de remuneración mínima vital y móvil y (vi) el principio de «*remuneración mínima vital y móvil*» no es un derecho absoluto.

Al respecto, en sentencia CSJ SL1072-2021 se reiteraron los proveídos CSJ SL 15046, 13 mar. 2001; CSJ SL 33420, 27 ene. 2009; CSJ SL 33825, 10 feb. 2009; CSJ SL 36894, 16 mar. 2010; CSJ SL 38947, 1º feb. 2011; CSJ SL 46922, 1.º mar. 2011; CSJ SL427-2013; CSJ SL3933-2014; CSJ SL7384-2014; y CSJ SL18004-2017.

En estos, la Corte reflexionó:

(...) “2. NORMAS DEL SECTOR PRIVADO

“Le corresponde ahora a la Corte determinar si existe dentro de dicha normatividad precepto alguno que establezca la obligación para el demandado de reajustarle el salario al actor en los términos solicitados en el escrito iniciador de la contienda.

“No han sido pocas la ocasiones en que la Sala ha tenido oportunidad de estudiar el tema hoy debatido.

“A continuación se traen a colación algunas de las decisiones:

“En sentencia de 5 de noviembre de 1999, radicación 12.213, esta Corporación razonó:

“Pese a lo hasta aquí dicho, a propósito del tema planteado, es importante afirmar que no puede desconocerse que el aumento del índice de inflación que sufre el país en un determinado periodo, eventualmente justificaría el alza de los salarios de los trabajadores, porque es natural que con el salario recibido en una época se obtendrá una gama de productos, que no van a poder adquirirse si se continúa en un periodo de tiempo recibiendo la misma remuneración, dada el alza permanente de lo que se ha denominado la canasta familiar. Y con mayor razón, frente a la evidencia de que primero se presta el servicio y luego se recibe su pago, salario o remuneración. De ahí que sea muy difícil mantener el poder adquisitivo del salario, cuando lo cierto es que día a día va perdiendo su valor real, se desvaloriza casi que permanentemente y ahora, como sucede, frente a la mayoría de los precios de los productos que no son controlados.

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

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

“Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerte, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1º de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, sino uno de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3º ibidem (...).

“Luego, en fallo de 13 de marzo de 2001, radicación 15.406, ratificado entre otros en sentencias de 14 de febrero de 2007 y 20 de mayo de 2008, radiaciones 27.223 y 26.291, respectivamente, la Sala sostuvo:

“No escapa a la consideración de la Sala que en las economías en desarrollo es frecuente la pérdida de capacidad adquisitiva de los

salarios por fuerza de los fenómenos inflacionarios y de depreciación de la moneda nacional. Para conjurar o al menos aminorar el impacto de tales fenómenos económicos la legislación del trabajo ha diseñado medidas de protección para las clases económicamente más vulnerables que son las que generalmente resultan más afectadas por sus efectos socialmente devastadores.

“Pero debe decirse que, salvo casos que constituyen excepción, en verdad la estructura general del régimen salarial del sector privado en el derecho del trabajo colombiano está montada sobre el postulado de que son las partes –individual o colectivamente consideradas- unidas en el nexo jurídico laboral, o el legislador cuando así lo dispone en forma expresa, las únicas que en principio tienen la potestad de convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales, como lo dispone claramente el artículo 132 del CST, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

“Así, desde el año de 1948 se estableció el derecho al salario mínimo representado en el sueldo límite a que tiene derecho el trabajador para subvenir a sus necesidades y a las de su familia, por debajo del cual no es lícito estipular una remuneración entre las partes. El análisis sistemático del código sustantivo del trabajo, conduce inexorablemente a inferir que salvo casos especiales expresamente regulados por la ley o deducidos por la jurisprudencia en aplicación de principios legales, no existe precepto alguno que estatuya el derecho al aumento automático del salario de los trabajadores, que no devengan el salario mínimo, o el salario mínimo integral, con base en el costo de vida (...)

(...) no es dable a un juez del trabajo ni a ningún otro, es ordenar un incremento salarial que no tiene ningún respaldo en el ordenamiento jurídico vigente, porque la función de los jueces no es legislar, y es distinta también a la de los arbitradores, por eso es contrario a sus atribuciones hacer la ley, ya que su deber, al menos en el derecho positivo colombiano, es aplicarla por cuanto los funcionarios judiciales, en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la Ley, como lo pregona paladinamente el texto 230 de la Carta Política, y lo refuerza aún más al agregar que la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial (...)

“Posteriormente, en sentencia de 20 de marzo de 2002, radicación 17.164 la Sala indicó:

“Trae la Sala a colación lo anterior para destacar que en un escenario semejante, el Juez del Trabajo no podría acceder a un pedimento como el del ordinal 3 de la demanda ordinaria. Esto debido que los artículos 1 y 18 del código sustantivo del trabajo, enlistados en la proposición jurídica del cargo, no contienen un derecho tal a favor del demandante, que al devengar una remuneración mensual superior a la mínima legalmente establecida, sólo puede procurar aumentarla a través de la negociación directa con el empleador, sea individualmente, como es posible en algunos casos, o por vía del conflicto colectivo económico, que regula la legislación laboral colombiana ya que una reclamación semejante, que afecta la ecuación económica del contrato de trabajo

pactado entre las partes, trasciende el tipo de conflicto que deben solucionar los jueces laborales”.

“Y en un caso en el que un trabajador oficial solicitó el reajuste salarial, la Corte en sentencia de 27 de marzo de 2007, radicación 30.377, acotó: “De todas formas, el eje en torno al cual gira la acusación, consistente en la infracción directa del artículo 5º de la Ley 6ª de 1945 tampoco lleva a concluir que el Tribunal se equivocó al absolver al Instituto por concepto de reajustes salariales anuales, por cuanto esta disposición en modo alguno establece la obligación de incrementar anualmente los salarios superiores al mínimo legal sino que se refiere a un supuesto bien distinto. En efecto, contrario a lo sostenido por el censor, dicha norma prevé las circunstancias que es dable invocar para justificar un tratamiento salarial diferente para empleados de la misma empresa, región y trabajos equivalentes, al tiempo que proscribe que tal diferencia pueda motivarse en motivos de nacionalidad, sexo, religión, opinión política o actividades sindicales” (...)

Igualmente, en sentencia CSJ SL4260-2020 se señaló:

[...] La posición de la Corte Suprema respecto de discusiones salariales diferentes a la del mínimo legal

La Corte ha sostenido de tiempo atrás 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.

La exclusión específica del conocimiento de conflictos de tipo económico encuentra asiento en lo dispuesto en el art. 3.º del Código del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, que en armonía con lo señalado en los artículos 1.º y 2.º, todos ellos pertenecientes al capítulo de jurisdicción, de manera expresa sustraen de la jurisdicción ordinaria laboral los conflictos económicos entre trabajadores y empleadores, los cuales, indica la norma inicialmente mencionada, se continuarán adelantando de conformidad con las leyes especiales sobre la materia.

Amén de lo anterior, ha manifestado la Corporación en diversas providencias que no existe norma legal específica que obligue a los empleadores a decretar reajustes, aumentos o incrementos salariales, por encima del ordenado para el salario mínimo legal y, por ende, tampoco cuenta el juez laboral con dicho apoyo normativo para edificar una condena en esa dirección.

Así se sostuvo, por ejemplo, entre otras, en las sentencias: CSJ SL, 05 nov. 1999, rad. 12213; CSJ SL, 13 mar. 2001, rad. 15406; CSJ SL, 20 mar. 2002, rad. 17164; CSJ SL, 14 feb. 2007, rad. 27223; CSJ SL, 27 mar. 2007, rad. 30377; CSJ SL, 20 may. 2008, rad. 26291; CSJ SL, 27 en. 2009, rad. 33420; CSJ SL, 03 may. 2011, rad. 42414 y CSJ SL882-2013.

Finalmente, en la sentencia CSJ SL18004-2017 la Corporación hizo un recorrido jurisprudencial exhaustivo sobre el tema, en donde quedó plasmada in extenso la posición que ahora se cuestiona (...)

[...]

Reseña jurisprudencial Constitucional

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el punto de movilidad salarial, comenzando por la sentencia CC T-102-95, estableciendo a partir de allí un criterio valorativo y no nominal del salario, es decir, que el trabajador recibiría menos por lo mismo, en virtud de la depreciación de la moneda; en la sentencia CC T-276-1997, se reiteró el criterio anteriormente mencionado; la sentencia SU-519-97 dio un alcance mayor al establecer un efecto *inter pares* y se fundamentó en algunos aspectos en el Convenio 95 de la OIT; en el año 2007 hubo nuevos pronunciamientos: el CC T-012-2007, en el cual señaló que la movilidad no se pregona exclusivamente del salario mínimo y las sentencias CC T020-2007 y CC T-345-2007 que reiteraron el derecho de los trabajadores a que la remuneración sea incrementada.

No obstante, al estudiar dicho Tribunal una demanda de constitucionalidad contra el artículo 148 del Código Sustantivo del Trabajo, razonó desde la perspectiva de la omisión legislativa relativa, en tanto la norma establece una suerte de corrección del salario mínimo únicamente, y concluyó en sentencia CC C-911-2002 que:

3.4.1. Finalmente, se identifica que el deber constitucional específico al que aparentemente hace referencia el actor, se edifica a partir del artículo 53 de la Constitución, el cual al enunciar los principios mínimos fundamentales que deberá contener el estatuto del trabajo que debe expedir el Congreso de la República, incluye dentro de dichos principios la “remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”. La exégesis de este principio, ha dado lugar a una línea jurisprudencial sostenida que consagra el derecho a mantener la capacidad adquisitiva de los salarios.^[7]

3.4.2. Sin embargo, este derecho, como lo ha sostenido esta Corporación no es un derecho absoluto: “El derecho a mantener el poder adquisitivo del salario no es un derecho absoluto, como no lo es ningún derecho en un Estado Social y Democrático. La conceptualización del Derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario como Derecho limitable es un desarrollo específico de la doctrina según la cual los Derechos, aún los fundamentales, no son absolutos, de lo que se deriva la posibilidad de armonizarlos para asegurar en la práctica su ejercicio efectivo. Así lo ha reiterado esta Corporación cuando ha interpretado Derechos de diversa naturaleza y contenido”^[8]. De este modo, el derecho a la

conservación del poder adquisitivo de los salarios, no puede entenderse como un derecho a fijar un porcentaje de incremento igual para todos los salarios, sin excepción. La correcta interpretación de este derecho, implica que la remuneración de los trabajadores debe ser justamente “móvil”, virtualmente variable, mas no se traduce en que el porcentaje de ajuste que refleje dicha movilidad, deba aplicarse por igual a los distintos valores que puede tener la remuneración salarial de los trabajadores.

3.4.3. Como se demostró, no tiene que ser igual, ni fáctica ni jurídicamente, el tratamiento de quienes reciben el salario mínimo de aquél previsto para quienes reciben salarios superiores al mínimo. El mantener el poder adquisitivo de los salarios bajos, ha dicho esta Corporación, tiene el carácter de intangible, en razón a la protección constitucional reforzada que la Constitución les dispensa. Por el contrario, quienes ganan salarios más altos no son necesariamente sujetos de una protección salarial reforzada y su derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario puede recibir distinto tratamiento, siempre que sea razonable.

3.4.4. De lo expuesto se infiere que el artículo 53 de la Constitución, cuando habla de salario “móvil”, sí está consagrando el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario, pero que este mandato no puede interpretarse, como lo hace el demandante, en el sentido en que todos los salarios superiores al mínimo deben ajustarse anualmente en el mismo porcentaje en que haya sido incrementado aquél. Agréguese por último, que la norma acusada no desconoce el Convenio 111, aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967, como lo alega el demandante, al generar una distinción de trato injustificada entre los trabajadores a quienes se aplica por ley el incremento de su salario de forma automática y aquellos trabajadores que no gozan de la misma condición o beneficio, por las razones que han sido expuestas. (Subrayas de la Sala) (resaltado original).

Clara la anterior postura jurisprudencial, este Tribunal advierte que, en el recurso de apelación, el promotor insistió en que Cervecería del Valle S.A. y Serdan S.A., debe pagarle los incrementos salariales anuales que, considera, se causaron a su favor durante los años 2010 a 2015.

No obstante lo anterior, la Sala advierte no fue materia de discusión que, durante dichas anualidades, el convocante

devengó la suma mensual de \$1.100.000, rubro superior al salario mínimo; por tanto, al confrontar dicha realidad con el criterio reiterado y pacífico de la Corte Suprema de Justicia, se concluye que la controversia planteada por el promotor tiene carácter económico y no jurídico, de modo que su resolución debe provenir de las mismas partes contratantes y no de los jueces laborales, quienes no tienen facultad para imponer al empleador obligaciones que no están consagradas en el ordenamiento jurídico, tales como el ajuste periódico de dicho tipo de salarios.

En consecuencia, al existir una postura sostenida por el máximo órgano de cierre sobre la controversia aquí debatida, esta Sala se acoge a dicha línea de pensamiento y, en tal orden, confirmará la sentencia de primer grado en su totalidad.

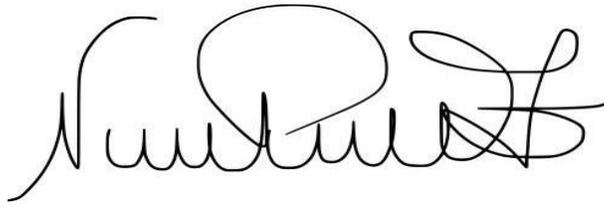
En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar en su integridad la sentencia apelada.

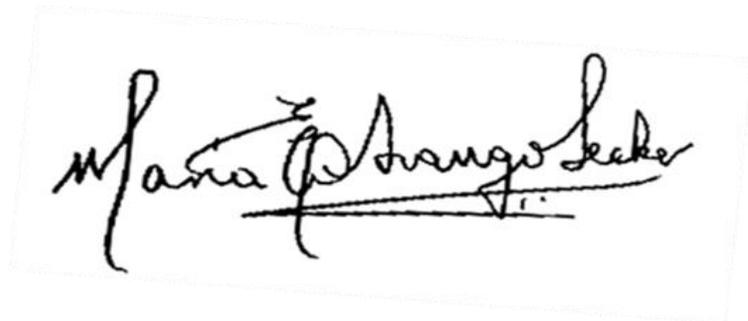
SEGUNDO. Costas a cargo del demandante en esta instancia. Inclúyase como agencias en derecho la suma de doscientos mil pesos (\$200.000).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



FABIAN MARCELO CHÁVEZ NIÑO

Magistrado