



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

DEMANDANTE:	Luz Marina Arboleda Torres
DEMANDADA:	María Emma Galvis León
TIPO DE PROCESO	Ordinario Laboral
DECISIÓN:	Modifica
RADICADO Y LINK:	050013105-018-2018-00550-01 (069) 05001310501820180055001

En la ciudad de Medellín, a los veintisiete (27) días de abril de dos mil veintitrés (2023), la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por las Magistradas **Luz Amparo Gómez Aristizábal, María Eugenia Gómez Velásquez, y** como ponente, **Claudia Angélica Martínez Castillo**, se reunió para resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes demandada y demandada, en el proceso ordinario laboral adelantado por el señor **LUZ MARINA ARBOLEDA TORRES** en contra de la señora **MARÍA EMMA GALVIS LEÓN**, frente a la decisión adoptada por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín. Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

I. ANTECEDENTES

La señora Luz Marina Arboleda Torres pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con María Emma Galvis León desde el 15/05/1995 y hasta el 30/12/2017, que finalizó por causa atribuible a la empleadora; por lo que busca se condene a la demandada a pagar el reajuste de los salarios devengados, el pago y/o reajuste de prestaciones sociales y vacaciones, la indemnización por despido injusto; las sanciones moratorias por no consignación de cesantías, y por no pago de intereses de cesantías, la del artículo 65 del CST; los aportes al Sistema General de Seguridad Social correspondientes a los años 1995

a 1997, y el reajuste de las cotizaciones realizadas sobre valores inferiores al salario mínimo; costas y agencias en derecho.

Fundamentó sus pretensiones en que la demandante prestó servicios como empleada doméstica a la demandada a través de un contrato verbal desde el 15/05/1995 al 30/12/2017, que posteriormente trató de ser desvirtuado mediante contratos de trabajo a término fijo, con un salario inferior al salario mínimo vigente para la época.

Relató que el 11/11/2015 las partes suscribieron acuerdo transaccional ante notaría, donde convinieron el pago de \$5.801.310 pesos a título de reajuste de salarios y prestaciones devengadas entre el 15/05/1995 al 23/05/2015, y en esa misma fecha suscribieron contratos de trabajo a término fijo a un año con inicio el 30/12/2015 y fin el 30/12/2016; y que aun cuando la actora firmó un comprobante de pago en la misma fecha y por la misma suma, ello fue a título de las cesantías correspondientes al período de 1995 a 2014.

Se refirió a las liquidaciones que la demandada efectuó de los contratos de trabajo de los años 2015, 2016 y 2017 con la salvedad de que las cesantías las consignaría en Protección y que canceló las sumas de \$1.430.853, \$1.158.286 y \$1.331.681, respectivamente; aseguró que el contrato finalizó sin justa causa el 30 de diciembre de 2017; y que los aportes al SGP de la demandante desde abril de 1994 a marzo de 2003 los efectuó la demandada sobre un salario inferior al mínimo y entre abril de 2003 a diciembre de 2017 sobre el smImv.

Admitida la demanda e integrada la litis, la parte demandada contestó oponiéndose a las pretensiones de activa, bajo el fundamento de que el contrato fue a término fijo; admitió que el despido fue sin justa causa, pero que le pagó la indemnización de contrato a término fijo que fue consignada a una cuenta judicial, dada la negativa de reclamar el dinero; que al término de la relación laboral le reconocieron a la trabajadora todos los derechos causados como el pago del salario hasta el 30/12/2017; liquidación de prestaciones sociales con los intereses a las cesantías, prima de servicios, y las vacaciones; las cesantías se las consignó al fondo; efectuó los pagos de seguridad social en lo referente a salud y pensión hasta el 31/12/2017.

Aseveró que en todo momento le pagó a la demandante la asignación salarial mensual establecida en un 70% pago en dinero y un 30% pago en especie, como

la trabajadora lo reconoció en el documento transaccional, adicional a la manifestación expresa en varios contratos laborales; que el 27/11/2015 las partes acordaron que con la liquidación se pagaron y reliquidaron las prestaciones y salarios adeudados; así como también le pagaron las cesantías convencida de no adeudar nada a la trabajadora; con respecto a la sanción moratoria precisó que se aplica en vigencia de la relación laboral y ésta ya terminó. Aceptó que adeuda a la actora algunos periodos de aportes pero que estos distan de los indicados en la demanda.

Y como excepciones de mérito propuso las de inexistencia del contrato a término indefinido; inexistencia de las obligaciones prestacionales por pago; buena fe; prescripción, falta de razones para pedir en razón del acuerdo transaccional del cual no fue solicitada su anulación y que el mismo produce efectos de cosa juzgada.

La demandada formuló la excepción previa de cosa juzgada y durante la audiencia del artículo 77 del CPTSS, celebrada el 15 de septiembre de 2021, la primera instancia la declaró parcialmente probada en relación con los reajustes de salarios prestaciones y vacaciones, por lo que ordenó continuar el proceso con respecto a **las indemnizaciones que se pretenden con la demanda, el pago de los aportes a la seguridad social y de las prestaciones entre los años 2015 a 2017.**

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 25 de febrero de 2022, accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda. Señaló que no constituyó materia de la discusión el hecho referente a que entre las aprtes existió un contrato de trabajo desde el 15 mayo de 1995 hasta el 30 de diciembre de 2017, tampoco que las funciones de la demandante consistieron en ejecutar labores como empleada del servicio doméstico, interna en la residencia de la demandada de lunes a sábado.

De acuerdo con el análisis que hizo de la prueba documental concluyó que la voluntad de las partes fue la de celebrar un contrato de trabajo plazo definido inferior a un año, sin evidenciar ánimo defraudatorio en los contratos suscritos por las partes ya que no fueron tachados. Así, concedió plena credibilidad al contrato a término fijo y dijo que inició el 15/05/1995 hasta el 14/12/1995, es decir, inferior a un año, pero al no obrar preaviso, aplicó las reglas del artículo 46 del CST en cuanto a la prórroga, evidenciando que la tercera venció el 14/09/1997, y a partir de allí se

renovó anualmente, de manera que declaró como unilateral e injustificada la terminación acaecida el 30/12/2017.

Accedió al reajuste de salario a partir del 24 de diciembre de 2014, pues el tiempo anterior quedó cobijado por la excepción de cosa juzgada; sin embargo, como la demandada propuso la excepción de prescripción, al declararla parcialmente probada impuso las condenas sobre las sumas debidas a partir del 10 de octubre de 2015, salvo las cesantías que no pueden hacerse exigibles hasta la terminación del contrato y con respecto a ese concepto no se configuró la prescripción. En consecuencia, condenó a la demandada al pago de \$5.659.743 a título de reajuste salarial del 10 de octubre de 2015 al 30 de diciembre de 2017, el reajuste de prestaciones sociales y vacaciones, por el mismo período la suma de 2014: \$30.701 - 2015: \$100.484 - 2016: \$344.727 - 2017: \$388.166.

Con relación a la reliquidación de aportes a la seguridad social, corroboró que la empleadora sólo afilió a la trabajadora a partir de abril de 1997, y empezó a cotizar desde marzo de 1997, pero al evidenciar déficit en el salario base para los años 1997 a 2002, y como allegó el pago de un cálculo actuarial por el período del 15/05/1995 al 30/03/1997, deberá pagar el reajuste de los aportes del 15/05/1995 al 30 de abril de 1997 más los intereses moratorios que la omisión haya causado según la liquidación que realice la administradora del fondo de pensiones. Y si se acredita para los años 1998, 1999, 2000, 2001 y 2002, no se encuentre inserto el respectivo reajuste, deberá la demandada ajustar dichos períodos al smlmv.

Ordenó el pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, en razón de que la demandada no dio el preaviso en un plazo superior a 30 días, liquidada desde el 31/12/20217 al 31/12/2018, 253 días por valor diario de \$26.041 pesos, para un total de \$6.588.742 pesos, y en virtud de la excepción de pago ante la consignación en el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Medellín con anterioridad al inicio de este proceso por valor de \$8.775.817 pesos, la declaró probada parcialmente porque falta un excedente a favor de la demandada que debe descontarse de las condenas impuestas; absolvió a la demandada del pago de la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y la Ley 52 de 1975, y la del artículo 65 del CST, por haber constancia de la liquidación anual de las prestaciones sociales, y de la consignación de las cesantías al fondo Porvenir. Y condenó en costas a la demandada.

III. RECURSO DE APELACIÓN:

3.1 RAZONES DEL RECURSO

3.1.1. Demandante

La demandante, a través de su apoderado, criticó que el juzgador haya declarado que hubo un contrato a término fijo, e insistió en que el contrato fue a término indefinido, en consecuencia, no estuvo de acuerdo con el cálculo de la indemnización por despido injusto, y dijo que no se demostró la buena fe de la demandada para absolverla de las sanciones moratorias.

Argumentó que no hay evidencia de que las partes quisieran celebrar un contrato a término definido y que los contratos aportados no tuvieron otra intención que defraudar los derechos laborales porque en verdad solo se suscribieron en el año 2015. Aseguró que las contradicciones de la demandante durante su interrogatorio se debieron a que la demandante dada su baja escolaridad no entendió las preguntas, por eso admitió que había recibido dinero de la demandada a pesar de que eso no es cierto, también puso en duda la suscripción de los contratos por parte de la demandante e insistió en que la mala fe de la demandada quedó comprobada al no existir prueba del pago de las liquidaciones anuales e invitó a esta corporación a dar aplicación al principio de primacía de la realidad sobre las formas.

3.1.2. Demandado

Alega el apoderado de la demandada inconformidad con la liquidación del reajuste salarial porque se dejó constancia que el pago se hacía en la modalidad del pago en un 70% en dinero y 30% en especie como consta en el contrato del 30/12/2015 al 30/12/2016 (fl. 75 a 50); que la liquidación de la indemnización por despido injusto debe hacerse con base en el salario del año 2017 y no del 2018; y la liquidación de las prestaciones sociales donde asevera se incluyó el valor en dinero como en especie, por lo que debe revisarse esas liquidaciones. Que también se debe revisar el reajuste de los valores consignados de los aportes a seguridad social del 1997 al 2002, si se hizo por un valor inferior.

IV. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

Solo presentó alegatos la parte demandada e insistió con relación al reajuste de salarios por no haberse pactado el valor en dinero y en especie, mencionó que la demandante en el interrogatorio confesó que recibió alimentación, vivienda, televisión, medicamentos, elementos de aseo personal como parte de pago, y que además le pagaban parte en dinero; que el acuerdo transaccional contenía el pago del 70% de salario en dinero y 30% en salario en especie, documental avalada por el despacho y que ello también quedó plasmado en la liquidación del contrato de trabajo tenían en cuenta el valor en dinero y en especie en los mismos porcentajes, lo que se corroboró con la declaración del testigo Carlos Hernán Méndez Bonilla; debiéndose aplicar la realidad de la relación de trabajo, más allá de cualquier formalidad.

Relató que, para la fecha de la prestación del servicio doméstico se encontraba en vigencia la Ley 11 de 1988, y la Ley 100 de 1993, que consagraban un tratamiento especial en materia de cotizaciones, para el servicio doméstico, el cual fue derogado mediante la Ley 797 de 2003, sometiendo a estos trabajadores al régimen general, que impone cotizar sobre una base igual al salario mínimo legal mensual vigente, por lo que manifiesta que el pago de los años 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 y 2002 la norma vigente permitía cotizar por un monto inferior al smlmv, por lo que se debe exonerar de dicho pago y sus intereses.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. COMPETENCIA.

Conoce la Sala del recurso de apelación de la sentencia en favor de la parte demandante de conformidad con lo señalado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

5.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Esta Sala se ocupará de analizar, si se encuentra probado o no que la relación laboral que trenzó a las partes hoy en contienda se desarrolló a través de la modalidad verbal a término indefinido. Y en caso positivo, si la indemnización por despido injusto debe reliquidarse de acuerdo a la modalidad a término indefinido; si procede el pago de las liquidaciones anuales de prestaciones sociales; si hay lugar

o no al reajuste salarial causado entre el 10 de octubre de 2015 al 30 de diciembre de 2017, y de la reliquidación de las prestaciones sociales; y si los aportes consignados al riesgo de pensión se hicieron por valor menor al legal.

5.3. HECHOS PROBADOS

Constituyen hechos pacíficos y por lo tanto, quedan excluidos de la discusión, la existencia de la relación laboral entre la señora Luz Marina Arboleda como empleada del servicio doméstico a favor de la señora María Emma Galvis León, los extremos temporales que fuero desde el 15/05/1995 al 30/12/2017; la transacción celebrada entre ellas el 11/11/2015, donde convinieron el pago de reajuste salarial y de prestaciones sociales, la liquidación de los contratos de los años 2015, 2016 y 2017, la cancelación de las cesantías a Protección y la terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo.

5.4. MODALIDAD DEL CONTRATO

Se discute en esta oportunidad si el contrato de trabajo existente entre las partes lo fue verbal y a término indefinido, o por el contrario, si se trató de uno escrito a término fijo o definido. De acuerdo a la modalidad del contrato de trabajo el artículo 45 del CST establece que:

“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

Artículo 46 ibidem, consagra el contrato a término fijo así:

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

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

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

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

Seguidamente el artículo 47 para los contratos de duración indefinida señala:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a

término

indefinido.

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 7°, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

El Ministerio del Trabajo define trabajador (a) del servicio doméstico, como una persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales; que son solo personas naturales las que pueden prestar este servicio y a su vez solo lo pueden prestar a personas naturales, debido a que el servicio está directamente relacionado con el hogar o la casa de habitación. Clasificándolos de acuerdo al servicio prestado de tipo: internos, externos, por días; y que su vinculación mediante contrato de trabajo puede ser escrito o verbal; en caso de que su contratación se haga verbal se entenderá que el mismo se pacta a término indefinido. Por su parte el contrato escrito puede ser a término fijo o indefinido¹.

El Decreto 824 de 1988, en el artículo 1° consagra la definición del trabajador doméstico como: "...la persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales, en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, vigilancia de niños, y demás labores inherentes al 'hogar'. Adicionalmente, se llaman 'internos' a los trabajadores de servicio doméstico que residan en su lugar o sitio de trabajo, los demás, son 'por días'".

La modalidad del contrato laboral y el tipo del contrato puede mutar de fijo a indefinido siempre que cuente con la autorización del trabajador y que el cambio no afecte los intereses del mismo, y para el caso bajo estudio por tratarse de la prestación de un servicio doméstico, el mismo nace y se configura de acuerdo a la voluntad consensual de las partes.

Por su parte la remuneración de los empleados domésticos puede estar integrada por una parte en dinero y otra en especie, como lo establece el artículo 129 del CST,

¹ Concepto Ministerio del Trabajo 08SE2018120300000046465 del 30/11/2018

en los casos en que el trabajador perciba un salario mínimo el valor del salario en especie no puede ser superior al 30% y lo puede constituir en alimentación, habitación y vestuario, diferente a la dotación; y en los casos en que devengue más de un salario mínimo, el salario en especie no puede ser superior al 50%.

La jurisprudencia del órgano de cierre de esta corporación ha decantado que la existencia y las condiciones del contrato de trabajo bajo las cuales se pacta el nacimiento de dicho acto jurídico, pueden acreditarse por los distintos medios probatorios ordinarios, así como que en materia laboral el juez no está sujeto a la tarifa de valoración de la prueba, en sentencias como la SL4723 de 2019 señaló:

El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

Pueden, pues, los jueces de instancias, al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.”

En igual sentido en la sentencia SL2804 de 2020 se señaló:

“En materia laboral, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social reproduce idéntica regla en el sentido que «El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio».

Como se puede observar, la legislación procesal general y laboral es muy clara frente a que cuando la ley exija una formalidad ad substantiam actus o ad solemnitatem, como es el caso del pacto a término fijo, salario integral o periodo de prueba, no es admisible la aportación de otro medio de prueba distinto al acto mismo, de modo que no existe un fundamento legal para negarle fuerza a esas reglas.

Desde luego que, por razones de justicia, la doctrina ha admitido, de manera excepcionalísima y en casos signados por sucesos imprevistos o de fuerza mayor, tales como incendio, hurto, inundación, entre otros, el acreditar mediante otros elementos de convicción que el acto se realizó con las solemnidades legales. Sin embargo, esta posibilidad es extraordinaria y objeto de análisis en cada caso”. (...)

5.4 DEL CASO EN CONCRETO

5.4.1. Apelación parte demandante

El reproche del demandante al fallo de primera instancia consistió en afirmar que los contratos a término fijo a los que el juzgado concedió plena credibilidad tuvieron ánimo defraudatorio debido a que solo se crearon en 2015.

Este argumento carece de sustento, nótese que desde los albores de la demanda a pesar de que se refirió a que el contrato indefinido “*trató de ser desvirtuado mediante contratos de trabajo a término fijo*”; *de forma concurrente aportó lo mencionados contratos* desde el 15/05/1995 hasta el 30/12/2015 (folios 9 a 66 archivo 01), lo cual da cuenta que, si los conocía y tenía en su poder, mientras que solo el del año 2017 fue aportado por la parte demandada (fl. 215 a 218).

Adicionalmente, los documentos no fueron tachados ni desconocidos, ni se hizo mención de la existencia de un constreñimiento, por el contrario, durante su interrogatorio la actora admitió los extremos temporales, y las fechas de inicio y terminación señaladas en los contratos escritos; por otra parte, durante el interrogatorio de parte a la demandada no se le cuestionó sobre las fechas o la numeración consecutiva de los contratos.

Lo que significa que tal como señala el artículo 167 del CGP aplicable por analogía del 145 del CST, es carga probatoria de la parte que pretenda demostrar las consecuencias a su favor de un hecho jurídico, por lo que correspondía al extremo activo probar de manera suficiente y contundente la presunta relación laboral pactada a término indefinido, lo que tal y como lo declaró la juez de instancia no lo hizo con suficiencia.

En sede de alzada, el apelante presenta argumentos nuevos, como es el hecho de la falta de credibilidad de su propia poderdante ante las contradicciones porque no era muy letrada y no entendió las preguntas, y si bien sí hubo problemas de comunicación ello se debió a fallas auditivas que el apoderado del extremo activo informó cuando ya se estaba desarrollando la audiencia de práctica de pruebas, y que dio lugar a la que la juez de conocimiento suspendiera la audiencia para continuarla de manera presencial a fin de permitirle a la demandante tener una mejor comprensión de las preguntas, lo cual da cuenta de una dirección del proceso con garantía de los derechos de las partes, de ahí que, al no haberse informado o indicado al juzgado acerca de la existencia de una discapacidad mental o auditiva de la actora para manifestar su voluntad o el entendimiento de las situaciones, ella tampoco se hizo evidente por cuanto en la grabación de lo actuado se nota una comprensión clara, coherente y efectiva de las preguntas. que produjo respuestas de ese mismo tipo.

Por lo que, ante la orfandad probatoria de la parte actora de demostrar la existencia de un contrato a término indefinido, las documentales obrantes en el expediente son contundentes y eficaces para demostrar que el contrato que vinculó laboralmente a la demandante como empleada del servicio doméstico de la demandada fue bajo esa modalidad contractual.

En consecuencia, al no existir mérito probatorio alguna para revocar la declaratoria de existencia de un contrato a término fijo, tampoco prospera la reliquidación de la indemnización por despido injusto reconocida ya que se encuentra liquidada de conformidad con el inciso tercero del artículo 64 del CST

Con relación al reproche de la decisión absolutoria de las sanciones moratorias, en lo que atañe a la sanción moratoria por no pago de las cesantías en un fondo, de conformidad con el acuerdo transaccional al cual allegaron las partes el 15/11/2015, en dicho acuerdo quedó comprendido el pago de las cesantías, y respecto de ellas se declaró la cosa juzgada; por lo tanto al quedar establecido que a partir de los años 2015, 2016 y 2017 la demandada probó haber realizado la consignación oportuna de las cesantías al fondo Protección SA como consta a folios 198 a 203, no se dan los supuestos para el pago de la sanción moratoria.

Igual decisión se observa con respecto a la petición de pago de indemnización por falta de pago de intereses de cesantías por cuanto, se encuentra demostrado que la demandada, en las liquidaciones anuales de los contratos liquidó los intereses de cesantías como se corrobora en las documentales obrantes en folios 72 a 74, 75 a 78, 79 a 82 del expediente digitalizado.

Y finalmente con relación a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, corresponde a la sanción prevista por la ley para el empleador que obrando de mala fe deja de pagarle al trabajador a la terminación del contrato los salarios y prestaciones adeudadas, por cualquier causa de terminación del contrato.

Sobre el particular la jurisprudencia nacional en sentencia SL199-2021, citada en la CSJ SL3977-2022, la corporación afirmó:

[...] cabe anotar que si bien es cierto en algún momento del desarrollo de su jurisprudencia esta Sala de la Corte consideró que, de cara a la imposición de la sanción por mora en el empleador incumplido existía una presunción de mala fe, ese discernimiento no es el que en la actualidad orienta sus decisiones, porque, pese a que mantiene su inveterado y pacífico criterio sobre la carga del empleador para exonerarse de la sanción por mora, de probar que su conducta omisiva en el pago de salarios y prestaciones sociales al terminar el contrato

estuvo asistida de buena fe, considera que ello en modo alguno supone la existencia de una presunción de mala fe, porque de las normas que regulan la señalada sanción moratoria no es dable extraer una presunción concebida en tales términos, postura que, ha dicho, se acompasa con el artículo 83 de la Carta Política.

Conforme se advierte del anterior precedente, la condena por concepto de sanción moratoria no es automática, sino que se requiere que el incumplimiento del empleador en el pago de los salarios y las prestaciones sociales adeudados obedezca a la mala fe de éste, de forma que si existen verdaderas razones que justifiquen razonablemente su incumplimiento no hay lugar a su imposición. De la revisión del acervo probatorio, se tiene que no existe duda y no fue controvertido por ningún medio probatorio que, si bien en un principio la demandada no pago en forma completa de acuerdo al salario legal para las empleadas del servicio doméstico la liquidación de las prestaciones sociales a la demandante, tal omisión quedó subsanada con el acuerdo de transacción de noviembre 11 de 2015, y de ahí en adelante se observa que las liquidaciones anuales correspondientes a los años 2015, 2016 y hasta el 30 de diciembre 2017 cuando terminó la relación laboral, fueron pagadas a la demandante (folios 72 a 82), se itera, sin que obre prueba que controvierta la validez de dichas documentales o que la demandada haya confesado no haber recibido el pago de ellas, lo cual se insiste no quedó probado en el sumario.

A juicio de la Sala el sentenciador de primer grado no incurrió en el error de apreciación probatoria endilgado por el apoderado de la demandante, para absolver a la demandada de las sanciones deprecadas como se indicó en antecedencia, por lo tanto, el recurso no prospera y se impondrá condena en costas al recurrente vencido.

5.4.2. Apelación parte demandada

Ahora al descender al estudio de los argumentos de la parte demandada para surtir el recurso de alzada, en primer lugar y en cuanto a la inconformidad con la liquidación del reajuste salarial de que existe constancia en el expediente de la modalidad de pago a la demandante de un 70% en dinero y el otro 30% restante era en especie, se le recuerda que la juez al declarar la existencia de un contrato a término fijo, tomó como elemento probatorio de la modalidad del contrato el primer contrato suscrito el 15/05/1995, este no contiene estipulación alguna de que el salario en dinero se pactó por el 70% y el salario en especie por el 30%, en tal

sentido y en armonía con el principio de contradicción es imposible que algo sea y no sea al mismo tiempo y en el mismo sentido, por lo que lo pertinente en el caso bajo estudio era ordenar, como lo hizo la juez de instancia, el reajuste salarial ante la omisión de la forma en que se le iba a cancelar el salario a la hoy demandante para la ejecución de sus labores como empleada del servicio doméstico, y que en consonancia con el art. 144 y 145 del CST, es el salario mínimo. Por tal motivo, no hay lugar a revocar la condena por tales conceptos.

Del ataque a la liquidación de la condena de la indemnización por despido injusto, se tuvo como probado que la fecha de terminación de la relación laboral de manera unilateral por la demandada fue el 30/12/2017, efectuada con base en el tiempo que faltaba para la finalización de la renovación del contrato, esto es, el 14/09/2018, el art. 64 del CST señala expresamente que debe hacerse *“el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato”*, que de la vigencia del mismo se infiere que corresponde a los salarios del año 2018 hasta el 14/09/2018, y como no hay objeto de duda que el salario devengado por la demandante fue por el salario mínimo legal mensual vigente, es un hecho notorio, que por expreso mandato legal éste aumenta todos los años de acuerdo al IPC, por lo que esta Sala encuentra ajustada a derecho la liquidación efectuada por la Juez de primer grado, sin que haya incurrido en yerro alguno que amerite modificarla.

Y de acuerdo al último reparo efectuado en su recurso tendiente al reajuste de las cotizaciones efectuadas para el riesgo de pensiones para los años 1997, 1998, 1999, 2001 y 2002, en armonía con la L.11/1998 y la L.100/1993 vigentes para los períodos en cita, se estableció que el porcentaje de cotización en ningún caso podía ser inferior al 50% del salario mínimo legal vigente, de la verificación efectuada por esta Corporación de acuerdo a la historia laboral obrante en folios 51 a 60 del archivo 01, se constató que solo se pagó por un valor inferior para el mes de marzo de 1997, y el pago fue inferior al smlmv en los siguientes períodos:

- 1999 –julio y agosto – valor cotización \$118.000
- 2000 – febrero a mayo y julio a diciembre – valor cotización \$130.000 y \$133.000
- 2001 – enero a diciembre – valor cotización \$143.000
- 2002 – enero a marzo – valor cotización \$163.000

Pero ninguno de esos períodos fue inferior al 50% del smlmv de cada año respectivo

- smlmv 1999 \$236.460 (50% \$118.230)
- smlmv 2000 \$260.100 (50% \$130.050)
- smlmv 2001 \$286.000 (50% \$143.000)
- smlmv 2002 \$ 309.000 (50% \$154.500)

Por tal motivo se modificará el numeral cuarto de la sentencia toda vez que solo hay lugar al reajuste de los aportes en seguridad social del mes de marzo de 1997, en razón de que las cotizaciones de los años 1998 a 2002, se pagaron por la parte demandada oportunamente y sobre el mínimo de cotizaciones establecido en la ley vigente para esas fechas.

Conforme con las razones fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, la sentencia revisada en apelación se modificará en el numeral 4 y se confirmará en lo restante.

Costas procesales de segunda Instancia a cargo de la demandante, y en favor de la demandada. Líquidense las primeras por el Juzgado de origen. Las agencias en derecho en esta instancia se fijan en la suma de 1 SMLMV.

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

VI. DECIDE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el 25 de febrero de 2022, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el señor **LUZ MARINA ARBOLEDA TORRES** en contra de la señora **MARÍA EMMA GALVIS LEÓN**, para ordenar:

- **CONDENAR** a la señora **MARÍA EMMA GALVIS LEÓN** a reconocer y pagar a la señora **LUZ MARINA ARBOLEDA TORRES** previo cálculo realizado por Colpensiones y en el evento de ser menor el pago de los aportes realizado a corte del 24 de febrero de 2022, reajustar el pago de los aportes a la seguridad social en pensiones dejados de realizar al Fondo Colpensiones por

el tiempo comprendido entre el 15 de mayo de 1995 al 30 de abril de 1997 teniendo como base el SMLMV y los reajustes para los años antes reseñados sin perjuicio de los intereses moratorios que la omisión haya causado según liquidación que realizara la administradora de fondo de pensiones teniendo como base el SMLMV y los reajustes para del mes de marzo del año 1997, y en los que se acredite un menor valor conforme al cálculo pagado en el día 24 de febrero de 2022 por la señora María Emma Galvis León.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia en todo lo demás

TERCERO: Costas procesales de segunda instancia a cargo de la demandante, y en favor de la demandada. Las agencias en derecho en esta instancia se fijan en la suma de 1 SMLMV. Liquídense por el Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

Las Magistradas,



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ