

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO - Es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, denominada empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de este último, servicio por el cual el trabajador recibe una remuneración. / **SALARIO INTEGRAL** - Es una forma de asignación que incluye, además de la retribución directa del servicio, un componente prestacional. Por tal motivo, esta forma especial de pago abarca tanto la compensación del trabajo ordinario como la cancelación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios con exclusión expresa de las vacaciones. /

HECHOS: La señora (MEOO) pretende que se declare que el contrato de trabajo que existió entre los contendientes judiciales desde el 17/12/2017, se prolongó hasta el 07/04/2020 y, en consecuencia, se ordene al CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH a pagarle la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST y se condene en costas procesales al extremo pasivo. El Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. La Sala se contrae a establecer si el vínculo laboral que ligó a las partes estuvo vigente hasta el 07 de abril de 2020, y de ser así, sí le asiste derecho al reconocimiento de la indemnización moratoria a la que aspira.

TESIS: (...) Cumple advertir que, el derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una protección especial, reconociéndolo como aquel que le asiste a toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y nivel de vida digna, sino también como un requisito esencial para la realización material de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad. (...) El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, denominada empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de este último, servicio por el cual el trabajador recibe una remuneración (artículo 22 del CST). A través de ese prisma, se identifican una tríada de elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber: (i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; (ii) la continua subordinación o dependencia del trabajador, que faculta al empleador para imponerle reglamentos y exigirle el cumplimiento de órdenes; y (iii) un salario como retribución del servicio (artículo 23 del CST), el cual se dispensa no solamente por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino también, por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones (artículo 127 del CST). (...) Los artículos 127 y 128 del estatuto sustantivo laboral, estipulan los elementos que ciertamente constituyen salario, al propio tiempo de que admite la posibilidad de excluir de tal factor o connotación a determinados conceptos, pago o devengos, fijando así los parámetros dentro de los cuales se reconoce tal carácter y cuando no. En ese contexto, nuestra legislación legítima, o si se quiere, deja en libertad a las partes de un contrato de trabajo, entiéndase trabajador y empleador, para que convengan la cuantía, modalidad y periodos de pago por el servicio personal prestado, “pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. (...) El salario integral es una forma de asignación que incluye, además de la retribución directa del servicio, un componente prestacional. Por tal motivo, esta forma especial de pago abarca tanto la compensación del trabajo ordinario como la cancelación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios con exclusión expresa de las vacaciones. (CSJ SL, 10 ag. 1998, rad. 10799, citada en CSJ SL, 15 may. 2007, rad.

28256 y CSJ SL2142-2021). (...) Bajo esta tesitura, de la revisión del acervo probatorio, en particular del contrato de trabajo a término indefinido, se extrae que las partes estipularon expresamente que la remuneración a la que tuviera derecho la demandante sería bajo la modalidad de salario integral. (...) Confrontada la actividad probatoria desplegada por la propulsora procesal, se avizora del haz probatorio acopiado la ausencia de elementos suasorios que permitan establecer las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que efectivamente la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO permaneció en el ejercicio del cargo de Administradora y Representante Legal de la propiedad horizontal accionada, destacando la Sala que las documentales arrimadas a las diligencias únicamente dan cuenta de la existencia de la relación laboral entre los extremos litigiosos entre el 19 de diciembre de 2017 y el 27 de marzo de 2020, pero no dan cuenta de los extremos temporales a que alude la ex laborante, y tanto más importante, ni de la existencia de un vínculo de cualquier índole con el dador de laborío más allá del 27-mar-2020, y siendo ello así, no se logra variar la definición del pleito y los extremos temporales advertidos en la primera instancia. En este orden, considera este colegiado que, conceder los pedimentos según la tesis propuesta por la deprecante, sería tanto como desconocer de manera frontal los diáfanos mandatos que dimanen del principio de derecho procesal previsto en el artículo 167 del CGP. (...) Atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias antes expuestas, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRE
FECHA: 13/12/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-013-2023-00119-01 (O2-24-347)
Accionante: MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO
Accionada: CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH
Procedencia: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 222
Asunto: INDEMNIZACIÓN MORATORIA

En Medellín, a los trece (13) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro (2024), la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-013-2023-00119-01 (O2-24-347), instaurado por MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO, en contra del CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH, con el fin de resolver el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO contra la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 08 de octubre de 2024 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

La señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral con el **objeto** de que se declare que el contrato de trabajo que existió entre los contendientes judiciales desde el 17-dic-2017, se prolongó hasta el 07-abr-2020 y, en consecuencia, se ordene al CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH a pagarle

la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST y se condene en costas procesales al extremo pasivo.

Como fundamento de sus aspiraciones, acotó que el 17-dic-2017 inició a prestar sus servicios en favor del pretense empleador a través de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de administradora y representante legal de la propiedad horizontal, devengando como última remuneración una suma mensual igual a \$ 11.411.450 bajo la modalidad de salario integral; que el vínculo contractual se extendió hasta el 27-mar-2020, data en la que el consejo de administración dio por terminado el vínculo laboral sin justa causa; acordando continuar prestando su apoyo para las labores de empalme hasta el 07-abr-2020.

Afirmó que, el señor Julio César Gil Herrera le solicitó un plazo adicional para el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales y de la indemnización por despido sin justa causa; que el 29-abr-2020 requirió a la encausada para el pago de las acreencias sociales reclamadas, tales como, *“(..)[s]alario de diez (10) días contados desde el veintisiete (27) de marzo, hasta el siete (07) de abril del año 2020, días que continuo(sic) mi poderdante ejerciendo funciones y desempeño laboral; [r]econocimiento y pago de once (11) días de vacaciones adeudadas, mas(sic) la bonificación extralegal pactada; [i]ndemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo; [i]ndemnización por la sanción por el no pago conforme los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo”*. Entretanto, la convalidada al juicio el 28-may-2020 procedió a efectuar el pago de la suma \$ 20.510.183, el cual fue objetado *“(..) recalcando las pretensiones solicitadas de vacaciones, bonificaciones, indemnización de despido sin justa causa y la indemnización moratoria por el retardo en el pago de las pretensiones y que al día de hoy se encuentran en mora”*, y que finalmente el 08-jun-2020 la demandada le hizo entrega de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales deficitaria, por lo que considera le asiste razón a sus pedimentos.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 09 de mayo de 2023 (doc.07, carp.01), y se notificó a la demandada el 12 de septiembre de esa anualidad (doc.26, carp.01), misma que al momento de dar respuesta al escrito incoativo planteó oposición a la prosperidad de los pedimentos, aceptando como ciertos los hechos que hacen referencia a la existencia de la relación laboral con la actora y su extremo temporal final, la modalidad de extinción del vínculo y el pacto de remuneración, a la vez de proponer los medios enervantes de fondo que nominó imposibilidad de cobrar la sanción moratoria posterior a los 24 meses después de fenecido el contrato de trabajo, improcedencia sanción moratoria, buena fe del empleador, inexistencia de la obligación y falta

de causa para pedir prestaciones sociales no causadas a la finalización del vínculo laboral, cobro de lo no debido, prescripción y la genérica.

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 08 de octubre de 2024 (docs.50 y 51, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, en la que resolvió absolver a la convidada a juicio de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte de la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO, gravándola en costas procesales. Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado coligió que la parte actora no cumplió con la carga probatoria para demostrar que la relación de trabajo ciertamente se extendió hasta el 07-abr-2020 y, por contera, no hay lugar a reconocer los salarios adeudados hasta ese hito, como se aseveró en el libelo incoativo.

En ese norte, la sentenciadora estimó que de la plataforma probatoria la señora OSPINA OSORNO no acreditó el hecho generatriz del pago de los salarios pretendidos, esto es, haber prestado la actividad personal de empalme en favor de la accionada hasta el hito cronológico final enunciado, sino que, por el contrario, se demostró que la relación de trabajo inició el 19-dic-2017 y culminó sin justa causa el 27-mar-2020, tal y como fue admitido por la encausada desde los albores de la contienda. Así, halló que el CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH no estaba obligado a reconocer la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 del CST, pues, es lo cierto que *i.* se pagaron los salarios causados hasta el 27-mar-2020 y *ii.* la indemnización por despido sin justa causa y las vacaciones no responden al concepto de prestaciones sociales que dan origen a la pretensión indemnizatoria por razón del retardo en su pago; al propio tiempo de que en el pacto de salario integral se estipuló también el pago del factor prestacional.

1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada en primera instancia, fue adversa a los intereses de MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO la sentencia será examinada bajo el grado jurisdiccional de consulta en su favor, atendiendo a que no fue objeto de alzada.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El Grado Jurisdiccional de Consulta fue admitido el 13 de noviembre de 2024 (doc.04, carp.02), y mediante proveído de esa misma fecha se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

El procurador judicial de la pretensora (doc.04, carp.02), en sus alegaciones recaba se revoque la sentencia impugnada, subrayando con similares argumentos a los que acudió en el escrito incoativo, que “(...) [d]ice mi mandante que trabajó hasta el 7 de abril de 2020, y que esos días de más, no le fueron pagados. La parte demandada sostiene no ser así sino solo hasta el 29 de marzo de 2020 y que la prueba se encuentra en el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, lo cual no prueba absolutamente nada, estando ella en la carga de desvirtuarlo, así como que dice también que se encuentran en las consignaciones realizadas y los aportes al Sistema General de [S]eguridad [S]ocial pero que no aporta su constancia. Dicha manifestación se ha quedado apenas en un enunciado y para salir avante ha debido presentar apoyatura material o prueba que indicara ser verdad lo que había afirmado. El Juzgado ante la duda opta por aplicarla contra el trabajador”; insistiendo en que la convocada le adeuda el salario causado entre el 30 de marzo y el 07 de abril de 2020, y por contera, estima le asiste razón a la indemnización moratoria deprecada.

Así, precisó que “(...) esos valores quedaron sin pagarse, es decir, lo correspondiente al pago de salarios debidos por los que se debido(sic) haber ordenado su pago con intereses de conformidad con la sentencia precitada de la Corte, puesto que lo importante de cara al principio de realidad que impregna el derecho del trabajo y que se dejó establecido en la demanda era que esas prestaciones para la fecha del finiquito de la relación laboral se encontraban debidas y no pagadas. La parte demandante(sic) no logro(sic) desvirtuar dicho hecho, es decir, que no estuvieran causadas y que en efecto se hubieran pagado”.

A su turno, el nodo pasivo aseveró que “(...) que no existía la obligación en cabeza de su empleador de pagar prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses a las cesantías) por lo cual, conforme fue expuesto por la Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, genera que no haya lugar a condenar al pago de la [s]anción [m]oratoria solicitada por el apoderado judicial de la demandante, toda vez que a la hora de liquidar, los únicos conceptos que se le adeudaban a la señora MARTA EUGENIA OSPINA OSORNO correspondían a vacaciones que no son consideradas prestaciones sociales sino una remuneración para el descanso y la indemnización por despido sin justa causa” (doc.05, carp.02).

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a estudiar en su integridad el fallo de instancia en el Grado Jurisdiccional de Consulta a favor de MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO, conforme con el artículo 69 del CPTSS.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendum* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a establecer si el vínculo laboral que ligó a la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO con el CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH, estuvo vigente hasta el 07 de abril de 2020, y de ser así, si le asiste derecho al reconocimiento de la indemnización moratoria a la que aspira por motivo de los salarios causados y no pagados entre el 28-mar-2020 y aquella data.

2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala

La Sala confirmará la decisión de primer grado, considerando que como colofón del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede judicial, se exhibe patente que la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO no demostró que luego de la terminación del nexo contractual el pasado 27-mar-2020, continuó prestando sus servicios personales en favor del dador de empleo en las actividades de empalme como lo enunció en el escrito de demanda, y siendo ello así, no se abrió paso la prosperidad a la indemnización moratoria instada ni se causaron los salarios insolutos pretensos.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que entre la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO y el CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH, existió una relación de trabajo en virtud del cual desempeñó el cargo de administradora de esta propiedad horizontal (págs.08 a 15, doc.03, carp.01); que la señora OSPINA OSORNO percibió como última remuneración la suma de \$ 11.411.450 bajo la modalidad de salario integral; que el 27-mar-2020 la demandada anunció la terminación del nexo contractual sin justa causa (pág.15, doc.03, carp.01) y que el 28-may-2020 la propiedad horizontal reconoció y pagó a la laborante la suma de \$ 20.510.183 por concepto de vacaciones e indemnización por despido sin justa causa (pág.28, doc.27, carp.03).

2.4. Del Contrato de Trabajo y la Remuneración

Cumple advertir que, el derecho al trabajo ha sido reconocido en nuestro ordenamiento jurídico como un valor esencial del Estado Social de Derecho, y por ello en el Preámbulo y los artículos 1º, 2º, 25, 39, 48, 55, 56 y 64 de la Constitución Política y el legislador se ocuparon de brindarle una protección especial, reconociéndolo como aquel que le asiste a toda persona para pretender y obtener un trabajo en condiciones dignas, no solo como un mecanismo para asegurar el mínimo vital y nivel de vida digna, sino también como un requisito esencial para la realización material de la libertad, la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad.

El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, denominada empleador, bajo la continuada dependencia o subordinación de este último, servicio por el cual el trabajador recibe una remuneración (artículo 22 del CST). A través de ese prisma, se identifican una tríada de elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber: (i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; (ii) la continua subordinación o dependencia del trabajador, que faculta al empleador para imponerle reglamentos y exigirle el cumplimiento de órdenes; y (iii) un salario como retribución del servicio (artículo 23 del CST), el cual se dispensa no solamente por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino también, por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones (artículo 127 del CST).

En relación con el elemento esencial remuneratorio, la Sala destaca la importancia que reviste el estipendio en materia de los derechos sociales, al punto de que los artículos 22 y 23 del

CST incluyeron al salario como parte integrante de los elementos esenciales que conducen a declarar la existencia de una relación de trabajo subordinada.

El artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, aprobado mediante la Ley 54 de 1962, ratificado por el Gobierno colombiano el 7 de junio de 1963, enseña que “(...) *salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar....*”; estipendio que de acuerdo con los artículos 53 de la CP y 145 del CST, es el necesario para que el trabajador pueda “**(...) subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultura... -mínimo vital y móvil- y debe ser (...) proporcional a la cantidad y calidad de trabajo...**”

Los artículos 127 y 128 del estatuto sustantivo laboral, estipulan los elementos que ciertamente constituyen salario, al propio tiempo de que admite la posibilidad de excluir de tal factor o connotación a determinados conceptos, pago o devengos, fijando así los parámetros dentro de los cuales se reconoce tal carácter y cuando no. En ese contexto, nuestra legislación legítima, o si se quiere, deja en libertad a las partes de un contrato de trabajo, entiéndase trabajador y empleador, para que convengan la cuantía, modalidad y periodos de pago por el servicio personal prestado, “(...) *pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales(...)*” conforme a los principios mínimos contenidos en el artículo 53 de la CP y por disposición expresa del artículo 132 del mismo compendio normativo.

Desde esta perspectiva, para la Sala, las partes son libres de pactar la modalidad salarial que mejor responda a sus intereses y a la actividad por desarrollar, *verbi gratia*, i. Por unidad de tiempo; ii. Por obra; iii. A destajo; iv. Por tarea; contraprestación económica que, a la luz del artículo 134 del CST, “...*debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal...*”, los que para el caso de los jornales “...*no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes...*”¹.

Siendo ello así, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, es dable afirmar que, bajo el amparo del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, resulta válido el pacto de un esquema de **salario integral**, el que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus

¹ CST, artículo 133. **Jornal y sueldo.** Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por periodos mayores.

intereses, subsidios y suministros en especie, excepto las vacaciones; acuerdo que, conforme a los discurrecimientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, siempre debe constar por escrito. En este punto, es pertinente memorar lo pregonado en la sentencia SL1710 de 2022 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y en los apartados pertinentes, así:

“(...) el salario integral es una forma de asignación que incluye, además de la retribución directa del servicio, un componente prestacional. Por tal motivo, esta forma especial de pago abarca tanto la compensación del trabajo ordinario como la cancelación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios con exclusión expresa de las vacaciones (CSJ SL, 10 ag. 1998, rad. 10799, citada en CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 28256 y CSJ SL2142-2021).

De igual forma, de vieja data se encuentra precisado a través de proveído CSJ SL, 26 sep. 1991, rad. 2304, reproducido en lo pertinente en CSJ SL1426-2021 que:

[...] el llamado salario integral [...] consiste en que las partes pacten que el empleador pagará al trabajador -con la periodicidad acordada dentro de la ley- no solamente el salario ordinario sino además una suma convenida que compense anticipadamente los recargos, beneficios, primas y, en fin, prestaciones que estipulen, «excepto las vacaciones», las cuales se regirán por su régimen normal en cuanto a la causación, duración, etc. y serán remuneradas con una suma igual al salario integral durante su disfrute y por tal lapso. También están excluidas del salario integral las conocidas como prestaciones de previsión social, tales como las de salud y las pensiones cuya exigibilidad y pago suponen la terminación del contrato de trabajo”.

De forma más precisa, respecto de la prueba de la existencia del pacto de esta modalidad de remuneración, resulta oportuno referir lo delineado por el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria, en lo pertinente y en los siguientes términos:

“(...) en la actualidad la jurisprudencia de esta Corte señala que es indispensable que cuando se alegue la existencia de un convenio con el trabajador para que la retribución de su servicio se haga bajo la modalidad de salario integral, este pacto documentado debe exhibirse como prueba; aunque, -se aclara- no necesariamente debe estar contenido en el clausurado del contrato de trabajo mismo, sino que puede estar en un anexo al mismo, o en un documento separado, o bien, mediante un «cruce de comunicaciones», siempre que de estas se refleje la intención del trabajador de convenir esa característica, con todas sus consecuencias”.

Bajo esta tesitura, de la revisión del acervo probatorio, en particular del contrato de trabajo a término indefinido celebrado el pasado 19 de diciembre de 2017 (págs.08 a 14, doc.03, carp.01) se extrae que las partes estipularon expresamente que la remuneración a la que tuviera derecho la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO sería bajo la modalidad de salario integral, como se detalla:

TERCERA: REMUNERACION SALARIAL INTEGRAL. EL EMPLEADOR pagará a LA EMPLEADA por la labor desempeñada, una retribución salarial bajo la modalidad integral, que además de retribuir el trabajo ordinario, comprende también el pago de prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como los concernientes al trabajo nocturno, extraordinario o de horas extras, en días de descanso obligatorio, sobresueldos, descansos dominicales y festivos, primas legales y extralegales, la cesantía y sus intereses, los suministros en especie, los subsidios y, en general, toda clase de prestaciones legales y extralegales, excepto las vacaciones.

Este salario integral así convenido, se compone de la siguiente manera:

La suma de **SIETE MILLONES TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL CIENTO SETENTA PESOS** (\$ 7.377.170,00) y un factor prestacional equivalente a **DOS MILLONES DOSCIENTOS TRECE MIL CIENTO CINCUENTA Y UNO PESOS** (\$ 2.213.151,00), para un total mensual a devengar de **NUEVE MILLONES QUINIENTOS NOVENTA MIL TRESCIENTOS VEINTEIUNO PESOS** (\$ 9.590.321,00).

El trabajador imparte su acuerdo a la suma convenida, aceptando que ésta retribuye en su totalidad los conceptos enunciados.

PARAGRAFO. ACTUALIZACION ANUAL DE LA REMUNERACION. El salario se incrementara cada año tomando como referente el incremento el salario mínimo, de tal suerte que para la actualización anual, se dará aplicación al numeral 2 del artículo 132 del código sustantivo del trabajo señala que el salario integral no puede ser inferior a 10 salarios mínimos mensuales más el factor prestacional correspondiente que no puede ser inferior al 30 % de dicha suma.

De lo transcrito emerge sin lugar a equívocos que el pago de las prestaciones sociales de la señora OSPINA OSORNO estaba comprendido dentro del factor salarial inmanente al concepto de salario integral. Por manera que, lo único puntualmente excluido de esta remuneración correspondía al derecho a disfrutar ora a compensar las vacaciones y, para este asunto, el pago de la indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo.

2.5. De la indemnización moratoria por el pago deficitario de salarios y prestaciones sociales

De conformidad con lo previsto en el artículo 65 del CST, el empleador que omita pagar al trabajador los salarios o prestaciones sociales adeudados al momento de la terminación del contrato, le concierne el reconocimiento y pago de una indemnización en proporción de: (i) un día de salario, por cada día de retardo, para quienes devengaron hasta un salario mínimo legal mensual vigente; (ii) un día de salario, por cada día de retardo, por los primeros 24 meses, y el reconocimiento de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la [Superintendencia Bancaria²], a partir del mes 25, para quienes devengaron más de un salario mínimo legal mensual vigente, y reclamaron ante la jurisdicción ordinaria dentro de los 24 meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo; o (iii) al reconocimiento de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera de Colombia, liquidados desde la fecha en que inició la mora, y hasta la fecha del pago efectivo, para quienes devengaron más de un salario mínimo legal mensual vigente, y reclamaron ante la jurisdicción ordinaria después de haber transcurrido 24 meses desde el fenecimiento del contrato de trabajo (CJS SL del 25-07-2012, radicado 46385, SL-16280 del 26-11-2014, radicado 45523, SL-3274 del 01-08-2018, radicado 70066; SL-1005 del 17-03-2021, radicado 80991).

² Hoy Superintendencia Financiera de Colombia – Superfinanciera. **Decreto 4327 de 2005**

Ahora bien, el reconocimiento de la indemnización antes descrita no opera de forma automática, porque goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria, y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis, o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador. Lo anterior significa, tal y como de tiempo atrás lo ha sostenido el órgano de cierre de esta jurisdicción que, para la aplicación de estas sanciones, el sentenciador debe analizar en cada caso, si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos o razones que, pese a no resultar de recibo o con suficiente asidero jurídico, sí puedan considerarse atendibles y justificables.

De esta manera, fluye con claridad que, la buena fe que se predica del empleador incumplido, y que le permite abstraerse de la obligación de reconocer la indemnización moratoria, no es la ausencia de un ánimo dañoso o fraudulento, o el haber cumplido con algunas obligaciones patronales, o durante un periodo parcial de la relación de trabajo, sino que corresponde a la demostración, bajo consideraciones atendibles y justificables, de haber estado bajo el convencimiento de que nada adeudaba al trabajador demandante (ver las sentencias CSJ SL-38973 del 10-05-2011, SL-2958 del 25-02-2015, Radicado 45552; SL-1682 del 08-05-2019, Radicado 40221; SL-959 del 18-03-2020, Radicado 75948; SL-1007 del 08-03-2021, Radicado 83679).

Ab initio, debe decirse que a la demandante se le pagó su liquidación de vacaciones insolutas y la indemnización por despido sin justa causa el 28 de mayo de 2020 (pág.28, doc.27, carp.01), derechos laborales que no generan para el empleador la obligación de asumir la sanción moratoria prevista en la disposición normativa analizada, en tanto y en cuanto, ni son salarios ni son prestaciones sociales³ conforme a lo previsto en los capítulos VIII y IX del estatuto sustancial laboral. De modo que, el eje total de la discusión lo constituye los salarios que presuntamente se le adeudan a la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO por el periodo comprendido entre el 28-mar-2020 y el 07-abr-2020, lapso en el que asegura haber prestado sus servicios en favor del CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH.

Así, en norte a buscar una adecuada solución al escollo que plantea el asunto litigioso, debe comenzar por precisar la Sala que, a propósito de la causación y titularidad de los salarios que reclama el polo activo, se incorporaron al acontecer judicial el comunicado del 27-mar-2020 suscrito por el presidente del Consejo de Administración de la encausada y a través del cual se dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa a partir del 27-mar-2020 (pág.15, doc.03, carp.01); reclamaciones del 29-abr-2020 y 28-may-2020 de los derechos laborales

³ Corte Suprema de Justicia, AL3028 de 2024. "(...) Al respecto, en sentencia CSJ SL, 2 jun. 2009, rad. 33082, memorada en la sentencia CSJ SL467-2019, esta corporación adoctrinó: Y en cuanto a la condena por vacaciones, el replicante asevera que, en estricto sentido, no son salario, prestación social ni indemnización y con ello le asiste razón, como lo ha explicado esta Sala de la Corte, al considerar que no retribuyen el servicio y no están comprendidas dentro de las prestaciones especiales comprendidas en los capítulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo [...]."

adeudados sin constancia de recibido (págs.16 a 20, doc.03, carp.03) y la notificación del pago de la liquidación de vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa (págs.21 a 22, doc.03, carp.01). Asimismo, se escuchó a la promotora del juicio en desarrollo del interrogatorio que absolvió, oportunidad en la cual aceptó haber recibido el 28-may-2020 la suma de \$ 20.510.183 por concepto de vacaciones e indemnización por despido sin justa causa; al propio tiempo de que se ratificó en los hechos narrados en el libelo incoativo en torno de los días trabajados y los requerimientos instados.

Viene a propósito memorar lo anterior, a fin de denotar que, confrontada la actividad probatoria desplegada por la propulsora procesal, se avizora del haz probatorio acopiado la ausencia de elementos suasorios que permitan establecer las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que efectivamente la señora MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO permaneció en el ejercicio del cargo de Administradora y Representante Legal de la propiedad horizontal accionada, destacando la Sala que las documentales arrimadas a las diligencias únicamente dan cuenta de la existencia de la relación laboral entre los extremos litigiosos entre el 19 de diciembre de 2017 y el 27 de marzo de 2020, pero no dan cuenta de los extremos temporales a que alude la ex laborante, y tanto más importante, ni de la existencia de un vínculo de cualquier índole con el dador de laborío más allá del 27-mar-2020, y siendo ello así, no se logra variar la definición del pleito y los extremos temporales advertidos en la primera instancia. En este orden, considera este colegiado que, conceder los pedimentos según la tesis propuesta por la deprecante, sería tanto como desconocer de manera frontal los diáfanos mandatos que dimanarían del principio de derecho procesal previsto en el artículo 167 del CGP.

Corolario de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias antes expuestas, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia proferida el 08 de octubre de 2024 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto desestimó *in totum* las pretensiones formuladas por MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO en contra del CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en vista de que el fallo fue estudiado en bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor de la promotora del juicio MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO, no se impondrán costas procesales.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, el 08 de octubre de 2024, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por MARÍA EUGENIA OSPINA OSORNO, en contra del CONJUNTO INMOBILIARIO LA STRADA PH, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

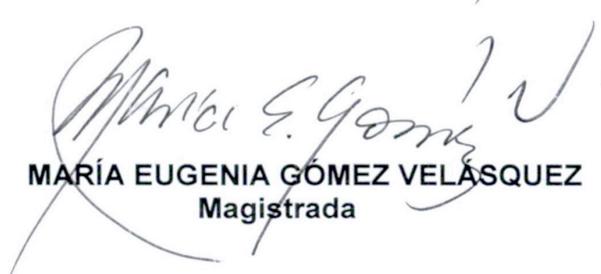
Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, prohijando el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

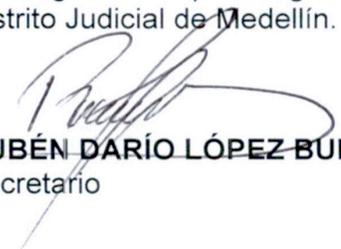

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario