

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Cumplido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, se procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario de doble instancia instaurado por AMANDA CASTAÑO QUINTERO en contra de DIOSELINA VERGARA MUÑOZ (Radicado 05088-31-05-001-2016-00550-01).

ANTECEDENTES

Solicitó la demandante: 1) se declare que con la demandada tuvo un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 20 de junio de 2009 y el 4 de diciembre de 2015, cuando fue terminado sin justa causa por su empleadora; y 2) se condene a la pasiva al pago de los reajustes salariales, las prestaciones sociales insolutas, la indemnización por despido injusto, las moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, el subsidio familiar, la indexación y las costas (fl 41).

Esas aspiraciones las sustentó manifestando que el contrato se celebró para desempeñarse como empleada del servicio doméstico en la *modalidad de interna*, con una jornada de lunes a viernes de 11:00 am a 7:00 pm. En vigencia de la relación laboral, como salario, le fue pagada una suma inferior al SMLMV, así: en 2009: \$300.000, en 2010: \$350.000; en 2011: \$400.000; en 2012: \$450.000, en 2013: \$500.000, y en 2014 y 2015: \$510.000; no se le

reconocieron las prestaciones ley, ni fue afiliada al sistema de seguridad social. Reiteradamente reclamó a la convocada el cumplimiento de tales obligaciones, pero aquella nunca se allanó. El 4 de diciembre de 2015, sin razón alguna, su empleadora dio por finalizado el contrato sin reconocimiento de la indemnización por despido. Una vez más, el 10 de marzo de 2016, petitionó el pago; el 14 de marzo de ese año, la demandada consignó en cuenta del juzgado \$8.026.319 como liquidación del contrato, lo que le informó en respuesta del 29 de marzo; monto insuficiente para cubrir la totalidad de lo debido. En la solicitud de autorización para consignación, Vergara Muñoz no solo aceptó la existencia del contrato, sino que adujo como causal de terminación, la renuncia, relatando que ello ocurrió por su necesidad de cuidar a un hermano en situación de enfermedad, pero esa aseveración no corresponde a la realidad, dado que según la constancia medica que aporta, la enfermedad de su hermano inició el 25 de enero de 2016 (fls 39-40).

DIOSELINA VERGARA MUÑOZ, aceptó la existencia del contrato con sus extremos temporales, el no pago de las prestaciones sociales, la no afiliación al sistema de seguridad social y a una caja de compensación familiar, la reclamación de la actora, y el pago por consignación. Resistió el reajuste salarial, porque pagó la remuneración mínima, entregando el 70% en efectivo y el 30% en especie. En cuanto al despido dijo: *“tal hecho deberá probarlo quien lo afirma ya que asume la carga de la prueba”*. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones de pago, prescripción y temeridad (fls 93-95).

El Juzgado Laboral del Circuito de Bello (Ant.), en sentencia del 3 de julio de 2019, declaró la existencia del contrato en los extremos admitidos por la pasiva. Previo a liquidar las obligaciones, explicó que todos los emolumentos causados con anterioridad al 9 de marzo de 2013, se encuentran prescritos, pues la reclamación ocurrió esos mismos día y mes de 2016; en ese raciocinio no incluyó las cesantías -por su exigibilidad a partir de la terminación de la relación laboral-, ni los aportes al sistema de seguridad social en pensiones -que son imprescriptibles-. Liquidó entonces las

cesantías completas en \$3.684.247, los intereses a las cesantías de 2014 y 2015 en \$145.658 y otro tanto por la mora en su reconocimiento; y la sanción por no consignación de las cesantías desde febrero de 2014 y hasta la terminación del contrato, en \$13.028.666; para un total de \$17.004.229, pero como descontó lo consignado por la accionada a órdenes de un juzgado, la condenó solo al pago de **\$8.977.910. Igualmente le ordenó cubrir las cotizaciones en pensiones, generadas durante la vigencia del vínculo de trabajo -en el fondo de pensiones al que estuviere afiliada o elija afiliarse la accionante-**. Absolvió de las *vacaciones* por la confesión de la demandante sobre su disfrute y remuneración; de la *indemnización por despido sin justa causa*, por no haberse probado el despido; *de la moratoria* prevista en el *artículo 65 del CST*, por no acreditarse mala fe de la empleadora, en tanto halló que su intención siempre fue la de saldar lo debido; *de los aportes a la ARL y EPS*, pues no se demostró un perjuicio causado por la falta de afiliación; *del subsidio familiar* por la ausencia de los requisitos de la Ley 789 de 2002; y *de la indexación*, por la absolución de las pretensiones no cubiertas con las sanciones de mora. En esa línea, declaró probadas las excepciones de pago parcial y prescripción. Costas de la primera instancia a cargo de la demandada, con agencias en derecho de \$900.000.

La demandante aspira a que se modifique y revoque tal determinación. Lo primero respecto de la fecha de contabilización de la prescripción, arguyendo que la reclamación no se hizo para interrumpir dicho fenómeno, y en todo caso, la data que correspondía tomar era la de la terminación del contrato, cuando se hicieron exigibles las obligaciones, por ello reclama que los intereses a las cesantías y la sanción moratoria de que trata la Ley 50 de 1990, se otorguen desde el 4 de diciembre de 2012. Y lo segundo, en cuanto absolvió del reajuste salarial sugiriendo un pacto de salario en especie que brilla por ausencia, el que debía constar o acreditarse expresamente; en lo que toca con la absolución por las vacaciones, se encontró confesión sobre su disfrute y remuneración, pero en el interrogatorio de parte solo se indicó -a lo sumo- que esto ocurrió una sola vez, durante toda la vigencia del contrato; en lo relativo a la absolución por la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, toda vez que en el caso la mala fe de la accionada es

evidente, dejó transcurrir sendos años sin cumplir con sus obligaciones, y tampoco ventiló justificaciones válidas para haberse sustraído de sus deberes como empleadora. Y en cuanto no se dispuso la indexación, porque las condenas son capitales que debieron cubrirse en tiempo anterior, por tanto, se han depreciado.

A su paso, la demandada intentó el recurso vertical para lograr que la absolución cubriera: i) la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías, pues demostró buena fe al consignarlas a la finalización del contrato; y ii) las cotizaciones a cubrir ante el sistema de seguridad social en pensiones, pues muy difícilmente por la edad de la ex trabajadora se logrará su vinculación a un fondo de pensiones, lo que hace que la orden impuesta sea de imposible cumplimiento, y además resulte inane, pues la demandante no alcanzará el derecho a una pensión de vejez.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

Previo a resolver lo que corresponde, importa resaltar -aunque ya está claro a partir de los antecedentes-, que entre las partes no hay discusión sobre la existencia del contrato de trabajo a término indefinido y sus extremos temporales: fecha de iniciación el 20 de junio de 2009 y fecha de terminación el 4 de diciembre de 2015, en el que la demandante se desempeñó como empleada del servicio doméstico al servicio de la demandada (folios 39 y 93).

En consecuencia y de cara a los recursos de apelación interpuestos -y que ya fueron detallados-, corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos, ordenados metodológicamente así: 1) Si procede el reajuste salarial solicitado: ¿el pacto del salario en especie debe cumplir

alguna solemnidad?; 2) Si es viable la compensación en dinero de las vacaciones, de cara a si su disfrute y remuneración fue un hecho confesado en el interrogatorio de parte de la demandante; 3) Si la prescripción extinguió todos o algunos de los derechos reclamados, lo que dependerá de la respuesta al interrogante ¿cómo se aplica el término prescriptivo a las obligaciones causadas en el marco de una relación laboral?; 4) Si son procedentes las sanciones moratorias previstas para los eventos de no consignación de las cesantías en un fondo, y de falta de pago de la liquidación final de prestaciones sociales; 5) Si es posible o no absolver del pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones, atendiendo a razones como la edad de la trabajadora, y la posible no aceptación de su afiliación a un fondo de pensiones por ese motivo; y 6) Si es plausible disponer la indexación de las condenas.

1) De los reajustes salariales y el salario en especie

Salario es todo lo que reciba el trabajador como contraprestación franca de su servicio, sea entregado en dinero o en especie por su empleador (Art. 127 del CST). El denominado salario en especie, se encuentra regulado a nivel interno y para todo tipo de trabajadores, en el artículo 129 ibídem. Según esta disposición lo constituye *toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia*. Su valor debe constar expresamente en el contrato; y a falta de su estipulación o acuerdo de las partes sobre su precio, este se estimará pericialmente, sin que pueda exceder del 50% de la totalidad de la remuneración; y cuando se trate de salarios equivalentes al SMLMV, sin que sobrepase del 30%.

De lo que contiene la regla mentada, no puede extraer la Sala que el convenio de salario en especie deba estar sometido a formalidad alguna, esto es, que necesariamente deba constar por escrito. Lo que requiere prueba en estos eventos, es el precio que se ponga a la especie

remuneradora, por ejemplo, cuando se persigue su compensación en dinero. Esta es la hermenéutica de antaño sobre la norma en comento, de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en la sentencia 8.743 del 31 de julio de 1996, clásica en esta materia, expuso:

“... la redacción de este precepto legal no permite concluir que la estipulación del salario en especie tuviera en el sistema del CST el carácter de medio solemne, pues el medio solemne implica la existencia de formalidades exigidas por la ley como requisito necesario para la existencia o validez de ciertos actos o contratos, y lo cierto es que si el patrono suministra a su trabajador o a su familia alimentación, habitación o vestuario como parte de la retribución ordinaria del servicio, por ese solo hecho se configura el salario en especie, aunque las partes no hayan fijado su valor”.

Esto es conteste con el Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del servicio doméstico, que hace parte del bloque de constitucionalidad y de la legislación interna, según los artículos 53 y 93 de la CN, y la sentencia de la Corte Constitucional C-401 de 2005, ante su ratificación por el estado el 9 de mayo de 2014 (Ley 1595 de 2012). En efecto, a voces del artículo 12 del convenio internacional, los trabajadores de este sector pueden recibir salario en dinero y en especie, este último siempre y cuando *sea una proporción limitada de la remuneración, y se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.*

Por ende, tampoco la OIT exige una formalidad para el pago del salario en especie, solo se advierte que es necesario que su precio sea justo y razonable, categorías que ya se encuentran valoradas por el legislador colombiano, cuando limitó, como se vio, que en los casos de los salarios

equivalentes al SMLMV, su monto no puede superar el 30% de la remuneración.

Descendiendo al *sub examine*, en la demanda se advirtió que la remuneración nunca fue equivalente al SMLMV, pero en la contestación se aclaró que el salario estaba compuesto por una parte en dinero y otra en especie. La versión de la accionada, es la que corresponde a la realidad procesal, dado que, en el interrogatorio de parte la actora aseveró que ella se alimentaba y habitaba de lunes a viernes, en su lugar de trabajo, y que era la empleadora quien corría con tales gastos (minuto 29:25 del audio de folio 108). Ante este hecho que reconoció la demandante, la inferencia lógica y el sentido común indican con toda claridad que el suministro alimenticio debe entenderse como salario en especie, aplicando el principio de la supremacía de la realidad sobre las formalidades, específicamente las exigidas por la censura propuesta por la activa. Es patente que la retribución del servicio tiene la finalidad principal de financiar las necesidades básicas de los trabajadores (mínimo vital), entre las cuales se encuentra la alimentación, la vivienda, los servicios públicos, entre otros; por lo tanto, si la demandada suministró la comida y habitación a Amanda Castaño Quintero para desempeñar su labor como *empleada del servicio doméstico interna*, es razonable para este juez de apelaciones, que la porción que falta para completar el SMLMV -comparado con lo que se anunció en el escrito inicial fue entregado en dinero- (que en la mayoría de las anualidad es por mucho inferior al límite previsto en las normas atrás referenciadas del 30%), se comprenda como salario en especie, pues con lo asumido por la empleadora, liberó de un gasto a la demandante que obligatoriamente le hubiese correspondido asumir con cargo a su salario, de acuerdo al siguiente cuadro:

AÑO	SMLMV	TOPE DE SALARIO EN ESPECIE 30%	SALARIO DEVENGADO	DIFERENCIA CON EL SMLMV, QUE CONSTITUYE SALARIO EN ESPECIE
2009	\$496.800	\$149.040	\$300.000	\$196.900

<u>2010</u>	<u>\$515.000</u>	<u>\$154.500</u>	<u>\$350.000</u>	<u>\$165.000</u>
2011	\$535.600	\$160.680	\$400.000	\$135.600
2012	\$566.700	\$170.010	\$450.000	\$116.700
2013	\$589.500	\$176.850	\$500.000	\$89.500
2014	\$616.000	\$184.800	\$510.000	\$106.000
2015	\$644.350	\$193.305	\$510.000	\$134.350

Solo durante los años 2009 y 2010, el salario en especie superó el 30%, por lo que para esos años, pudo pensarse en la posibilidad de un reajuste salarial, pero la exigibilidad de estas remuneraciones es mes a mes, y como no se reclamaron dentro de los tres años siguientes, se encuentran prescritas, como se verá más adelante.

En línea de lo explicado, la apelación de la demandante en este aspecto es infundada, por lo que se confirmará la absolución de los reajustes salariales emitida en primer grado.

2) De la compensación en dinero de las vacaciones

Se sostiene en la apelación que la demandante no confesó sobre haber disfrutado sus vacaciones durante toda la relación laboral y haber recibido su remuneración, lo que afirmó fue que ello ocurrió una sola vez.

Pues bien, la prueba de confesión como cualquier otro medio de convicción debe ser analizado por los jueces de esta especialidad, permitiéndoseles a partir de tal, formar libremente su convencimiento, con los límites que establece el artículo 196 del CGP, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del CPTSS, esto es, que se acepte con las modificaciones,

aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que las desvirtúe.

Retomando las particularidades del asunto bajo análisis, en la audiencia del 3 de julio de 2019, la demandante relató lo siguiente:

PREGUNTA: *¿A final de año desde el 2009 hasta el 2015, en que época se iba Ud. para el Carmen de Viboral a disfrutar de vacaciones, en que época?*

RESPUESTA: *No yo no me iba a vacaciones., cuando iba a hacer alguna vuelta...*

PREGUNTA: *Yo le estoy preguntando a final del año, Ud. nos dijo en respuesta anterior que la señora salía de vacaciones y Ud. también se iba hacia el Carmen...*

RESPUESTA: *Si yo sí me iba para el Carmen...*

PREGUNTA: *¿En qué época sucedía esto?... no cada año no, eso no, una vez me fui para el Carmen y ya, pero eso no era seguido...*

PREGUNTA: *¿Los diciembres, Ud. trabajaba todos los diciembres en la casa de la señora Dioselina?*

RESPUESTA: *Yo trabajaba en diciembre donde doña Dioselina, cuando ya empezaban a armar los arbolitos y todo eso, trabajaba hasta esa temporada... como el 8 de diciembre... sí para el día de las velitas, ella empezaba a armar la navidad...*

PREGUNTA: *¿y cuando regresaba Ud.?...*

RESPUESTA: *Yo muchas veces llegaba donde ella en por ahí el 5 de reyes o el 6...*

PREGUNTA: *¿En diciembre le pagaban a Ud. el salario completo del mes?...*

RESPUESTA: *Me daban la plata que era, pues ella me pegaba cada quince días, si me daban la mitad...Ella me pagaba el pago normal del mes...*

PREGUNTA: *¿Y en enero le pagaban lo mismo, el pago normal del mes?*

RESPUESTA: *aja cuando entraba sí señor Juez. (Minuto 37:51 del audio de folio108).*

Así, se percata la Sala que la demandante no comentó haber disfrutado de sus vacaciones en un solo periodo, *contrario sensu*, señaló que esto ocurrió todos los años de 2009 a 2015, entre el 8 de diciembre de cada año y el 5 o 6 de enero del siguiente, recibiendo su salario completo durante cada interregno, en el que decidía dirigirse al municipio del Carmen de Viboral. Las razones aludidas en la alzada por el apoderado de la entonces

empleada, sobre su analfabetismo, no se observan como elementos que puedan desvirtuar lo relatado libremente por ella, en verdad, de forma espontánea en su declaración narró lo ocurrido en cada época final del año, en lo que toca con el disfrute de sus vacaciones con pago. No fluye de su forma de detallar los sucesos, una confusión al respecto, al contrario es evidente la claridad de lo relatado, al punto que hizo funcionar su memoria entrelazando sus vacaciones con épocas importantes del año, como el *día de las velitas* y el *festivo de reyes*, lo que de suyo elimina cualquier posibilidad de error en su dicho, incluso, es lógico que durante sus vacaciones asistiera al municipio del Carmen de Viboral, dado que en esa localidad residía su hermano, a quien visitaba, según lo comentó ella misma y la testigo Inés del Carmen Corcho Velásquez.

Por lo tanto, tomando la confesión -con todas las aclaraciones, modificaciones y explicaciones dadas por la ciudadana-, se llega al convencimiento que no hay lugar a compensar las vacaciones en este escenario judicial, tal y como lo concluyó el *a quo*, lo que merece ser confirmado.

3) De la prescripción

Son los artículos 151 del Estatuto Adjetivo Laboral y 488 del CST, los que consagran el fenómeno extintivo como una forma de hacer desaparecer las acciones derivadas de las obligaciones generadas en el contrato de trabajo, que no han sido reclamadas en tiempo. Estas disposiciones, enseñan que desde que un emolumento se hace exigible (momento en que se puede reclamar su pago, por haber surgido el deber de cubrirlo por el empleador), el trabajador cuenta con tres años para reclamarlo, a través de una simple petición escrita, la que interrumpe ese término trienal solo por un lapso igual.

Bajo esa definición, lógicamente, a modo ilustrativo: sobre los salarios, los intereses a las cesantías, las primas de servicios (no se reclaman en este proceso), y las sanciones de que tratan los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST, que se van haciendo exigibles, mes a mes, o año a año, de esa misma forma, debe contabilizarse el término prescriptivo de los tres años, es decir, mes a mes o año a año. En otras palabras, y para mayor claridad, el salario de junio de 2009 que es exigible en ese mes, puede reclamarse hasta en junio de 2012, de lo contrario prescribiría; los intereses a las cesantías que se pueden reclamar por el año 2009, se hacen exigibles a partir del 31 de enero de 2010 (numeral 2 del artículo 1º de la Ley 52 de 1975), por lo tanto pueden reclamarse hasta el 31 de enero de 2013; y la prima de junio de 2009, que se hace exigible en ese mes, podría reclamarse hasta en junio de 2012.

Tal razonamiento no es igual cuando se analiza la posibilidad de prescripción de las vacaciones, las cesantías, y los aportes al sistema de seguridad social en pensiones. En cuanto a las vacaciones, porque la prescripción opera a los cuatro años, debido a que el empleador cuenta con un año a partir de su exigibilidad para concederlas. Sobre el auxilio de cesantía, porque todos se hacen exigibles a la finalización del contrato de trabajo, según el artículo 249 del CST. Y en relación con los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, porque pacíficamente se ha considerado que estas cotizaciones son imprescriptibles, conforme al mandato del artículo 48 de la CN (ver sentencia SL867 de 2021).

En ese hilo argumentativo, no tiene cabida lo propuesto en la alzada por la demandante, quien sugiere que, sin mayor reflexión sobre la exigibilidad de cada derecho reclamado, se contabilice la prescripción tres años hacia atrás desde la fecha en que terminó el contrato, el 4 de diciembre de 2015, para concluir que proceden los emolumentos objeto de la condena de primer grado desde el 4 de diciembre de 2012, pues no es viable hacer uso de esa intelección, ya que, cada derecho se hace exigible durante el paso

del tiempo, en la medida que vaya acaeciendo la obligación de cubrirlo por el empleador, por eso, se ajusta a derecho lo decidido por el juez de conocimiento. Ante la única reclamación de la que aparece prueba ocurrida el 9 de marzo de 2016, es natural concluir que los reajustes salariales, los intereses a las cesantías y la sanción de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, exigibles entre junio de 2009 y el 9 de marzo de 2013, prescribieron, se repite, porque no se presentaron al empleador dentro de los tres años siguientes a su causación. Como no se cuestiona el monto de dichos guarismos, no se revisará la liquidación que hizo el juzgado de primera instancia, entendiéndose que las partes se encuentran conformes con lo calculado.

4) De las sanciones moratorias artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST.

La jurisprudencia nacional ha sostenido de manera reiterada y pacífica que no son de imposición automática; dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. (Ver SL15507-2015, entre otras). La buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del empleador de creer estar actuando conforme a derecho (Ver SL 1439 de 2021); por ello es tendencia actual a nivel jurisprudencial, predicar que estas sanciones operan cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta, quedando claro que no existen reglas absolutas que objetivamente determinen la buena fe (Ver SL3824 de 2020).

Con esas aclaraciones, se desciende nuevamente a las particularidades de este asunto, encontrando que ningún argumento atendible y razonable se esbozó por la demandada para justificar la no consignación de las cesantías en un fondo en las fechas que debía hacerlo, solo se aludió -y se insiste en

ello en la censura-, a que las satisfizo a la terminación del contrato, lo que demuestra en contrario que siempre supo deber dicho auxilio y aun así no se acogió a su pago en los términos de ley, por eso, hizo bien el *a quo* en imponer la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, dado que su actuar respecto de este derecho prestacional, no puede encuadrarse de manera razonada en la buena fe.

En cambio, en lo relativo a la moratoria del artículo 65 del CST, estuvo bien que se absolviera de ella. No solo las afirmaciones del interrogatorio de parte de la demandada dan cuenta de la búsqueda que hizo de su ex trabajadora, para entregarle lo que, desde su perspectiva, correspondía a la liquidación final de prestaciones, sino que la documental que la misma promotora aportó, da fe de ello. En los folios 60 y siguientes, son visibles las diversas comunicaciones que envió Dioselina Vergara Muñoz a Amanda de Jesús Castaño Quintero, durante marzo de 2016 con ese fin, empero aquella se negó a recibirlas como se comprueba con las constancias de los sellos del servicio postal. Aunado a que, finalmente el monto de lo debido se consignó en cuenta de un juzgado laboral, accediendo voluntariamente la pasiva a la satisfacción de sus obligaciones, lo que razonablemente permite inferir una conducta propia de quien actúa de buena fe, y sin ánimo de defraudar el derecho a la liquidación final de prestaciones sociales.

En ese marco, las apelaciones de ambas partes sobre este punto, no prosperarán, de tal modo que lo decidido en primera instancia sobre estas sanciones, se confirmará.

5) De los aportes al sistema de seguridad social en pensiones y la edad de la demandante

Como se expresó en párrafos anteriores, los aportes al sistema de seguridad social en pensiones son imprescriptibles; y como se tratan del capital con el

que se resguardan no solo pensiones de vejez, sino los riesgos derivados de origen común (la invalidez y la muerte), es de vital importancia que los empleadores honren sus responsabilidades laborales en estos aspectos, con el fin de que sus trabajadores y ex colaboradores, alcancen la cobertura y el amparo del sistema de protección social, esto por virtud de que en vigencia del contrato de trabajo esa afiliación y pago de cotizaciones es obligatoria (art 15 Ley 100).

Semejante es el criterio de la jurisprudencia especializada, que ha comprendido que las personas de edad avanzada también tienen derecho a acceder a un trabajo dependiente o por cuenta propia, en cuyo caso, su afiliación al sistema de seguridad social es ineludible pese a que tengan la edad de pensión por vejez, -prestación que por tal razón no obtendrán-, y, en esa medida, sí tienen derecho a estar amparadas para cubrir los eventuales riesgos de invalidez y muerte. (Ver sentencias SL 16155 de 2014 y SL2159 de 2017).

Igualmente, ha predicado el órgano de cierre que es abiertamente discriminatorio impedir que una persona acceda al sistema de seguridad social a partir de estereotipos negativos por pertenecer a una generación o tener una determinada edad, *pues ello no solo desconoce sus capacidades productivas, útiles a la sociedad; también vulnera los tratados internacionales de derechos humanos que propenden por la igualdad de oportunidades de empleo para los mayores y, finalmente, en forma infundada, al asociar vejez e invalidez a un mismo riesgo, implica la negación del derecho protectorio frente a otras contingencias que ampara el sistema* (Ver sentencias SL2991 de 2020 y STL3403 de 2021).

En ese sentido, no podrá en este caso absolverse del pago de los aportes al fondo donde estuviera afiliada o elija afiliarse la demandante, dado que además de ser una obligación constitucionalmente exigible a la demandada en su calidad de empleadora, las razones sobre la imposibilidad de cumplir

la sentencia porque los fondos no permitirán su afiliación por lo avanzado de su edad, son argumentos discriminatorios que la doctrina legal probable de la Corte Suprema de Justicia, ha zanjado, concluyendo que las administradoras de pensiones sí deben afiliar a las personas que pertenecen a este grupo poblacional, quedando sin fundamento jurídico o fáctico el motivo expuesto por la recurrente accionada, por lo que, se confirmará también en este tópico, la providencia cuestionada.

6) De la indexación

El paso del tiempo en economías inflacionarias como las de este país, hace que el dinero pierda su poder adquisitivo, y la forma de corregir dicha pérdida es a través de la corrección monetaria o indexación. Todo capital que se adeude y haya debido pagarse en otrora, debe ser actualizado, pues solo de esa forma se garantiza que el acreedor reciba lo que se le adeuda en su justo valor. Este es un hecho notorio, por lo que la indexación puede incluso otorgarse de oficio (ver sentencia SL359 de 2021).

En el caso, ninguna condena merece ser indexada, ya que las ordenadas incluyen un componente de actualización de la moneda, se ordenó el pago de la sanción moratoria por no consignación en tiempo de las cesantías a un fondo, entonces, no puede predicarse que la demandante no recibirá lo que se le adeuda en su justo valor, al contrario, se le cancelará en términos de ley todo lo debido, en vista de que esa condena es accesoria a lo ordenado respecto de las cesantías que no prescribieron. Por lo cual, se mantendrá la absolución de primer grado en este ítem.

En síntesis, ninguno de los argumentos presentados logró derruir el acierto y legalidad de la sentencia del *a quo*, por lo que se confirmará en su integridad. Finalmente, al no prosperar las apelaciones de ambas partes, no se generarán costas en esta instancia, siguiendo los lineamientos del artículo 365 del CGP.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de apelación, de fecha y procedencia conocidas, por los motivos vertidos en las consideraciones de esta providencia. Sin costas en esta instancia

La presente decisión queda notificada en los **ESTADOS ELECTRÓNICOS** de que trata el artículo 9 del Decreto 806 de 2020.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES

MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

NANCY GUTIERREZ SALAZAR

Se certifica: Que la sentencia anterior fue notificada por
ESTADOS N° 104 fijados el 17 de junio de 2021
En la página web de la rama judicial a las 8 a.m.

El secretario