



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL1072-2021

Radicación n.º 65209

Acta 07

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Corte el recurso de casación que interpusieron **LUIS ALBERTO RESTREPO GRISALES, FERNANDO MONTENEGRO, JESÚS ALFREDO ANTE SALINAS, ELIZABETH CASTRO SÁNCHEZ, ANA MILENA SÁNCHEZ, MARÍA CECILIA FERNÁNDEZ DE VILLA, MARÍA JESÚS BOLAÑOS, MÉLIDA CHICANGANA JIMÉNEZ, ROSALBA BOTINA MAYA, MATILDE VIVEROS, ROSALBA BANDERAS CUELLAR, MARÍA DEL ROSARIO HERNÁNDEZ, NELSY VERGARA SERNA, PIEDAD PAUCAR, BENILDA SOCORRO ZAPE JORDÁN, RUTH MARINA MORENO GUTIÉRREZ y MILENA ESPERANZA AGREDO DE ERAZO** contra la sentencia proferida el 31 de enero de 2013 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que promueven contra el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL**

MARIO CORREA RENGIFO ESE (HDMCR ESE).**I. ANTECEDENTES**

Luis Alberto Restrepo Grisales, Fernando Montenegro, Jesús Alfredo Ante Salinas, Elizabeth Castro Sánchez, Ana Milena Sánchez, María Cecilia Fernández de Villa, María Jesús Bolaños, Mélida Chicangana Jiménez, Rosalba Botina Maya, Matilde Viveros, Rosalba Banderas Cuellar, María Del Rosario Hernández, Nelsy Vergara Serna, Piedad Paucar, Benilda Socorro Zape Jordán, Ruth Marina Morena Gutiérrez y Milena Esperanza Agredo de Erazo promovieron proceso ordinario laboral contra el HDMCR ESE con el fin que se declare la existencia de sendos contratos de trabajo a término indefinido que vinculó a cada uno de ellos con el ente de salud, conforme a los tiempos de servicio, cargos y salarios que indicaron en la demanda que dio inicio a este proceso. También pidieron que se declare que el hospital accionado terminó sin justa causa dichos contratos, algunos el 1 de agosto de 2000 y otros el 1 de diciembre de 2001; que incurrió en mora en el pago de sueldos y demás prestaciones laborales legales y extralegales, y no realizó el ajuste periódico de los primeros desde 1998, por lo que trasgredió normas constitucionales y legales; y que tienen derecho a la reliquidación de las acreencias reclamadas debido a la disminución real de sus ingresos a partir de dicho año, así como al pago de la indemnización *«legal y convencional»* por terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Igualmente, solicitaron que se condenara a la

indemnización moratoria, los ajustes por dominicales, festivos, recargos nocturnos y complementarios laborados de diciembre de 1997 hasta el mismo mes de 1999, las dotaciones de calzado y uniforme a partir de 1995, el subsidio familiar desde 1997, lo que resulte probado ultra y extra *petita* y las costas del proceso. En respaldo de sus aspiraciones, narraron que prestaron servicios al ente de salud, conforme a las fechas, cargos y salarios que se detallan, así:

Nombre	Fecha de ingreso	Fecha de retiro	Cargo	Último salario
Luis Alberto Restrepo Grisales	1988/08/04	2000/08/01	Celador	\$318.668
Fernando Montenegro	1995/02/02	2000/08/01	Auxiliar mantenimiento	\$389.960
Jesús Alfredo Ante Salinas	1980/06/18	2000/08/01	Celador	\$318.668
Piedad Paucar	1989/04/08	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Mélida Chicangana Jiménez	1972/12/07	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
María Jesús Bolaños	1987/08/01	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Matilde Viveros	1972/07/01	2000/09/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
María Cecilia Fernández de Villa	1992/10/01	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Ruth Marina Moreno Gutiérrez	1992/09/01	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Benilda Socorro Zape Jordán	1995/01/02	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Nelsy Vergara Serna	1983/02/15	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Elizabeth Castro Sánchez	1991/03/04	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Milena Esperanza Agredo de Erazo	1992/09/30	2000/12/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Rosalba Banderas Cuellar	1992/07/21	2000/08/01	Operario (servicios	\$309.619

			generales)	
Ana Milena Sánchez	1992/03/16	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
Rosalba Botina Maya	1982/08/18	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619
María del Rosario Hernández	1988/10/07	2000/08/01	Operario (servicios generales)	\$309.619

Mencionaron que el HDMCR ESE no efectuó un aumento a sus sueldos desde 1998 y hasta la terminación de sus contratos de trabajo, conforme a lo establecido en la Constitución Política de 1991 y en la Ley 4ª de 1992, y que mínimo se les debió reconocer un porcentaje igual al índice de inflación para cada año.

Afirmaron que el Gobierno Nacional a partir de 1998 incrementó el salario a todos los servidores públicos en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor, incluidos los vinculados al sector de la salud en el Valle del Cauca, sumas que arbitró el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y que, por lo tanto, el hospital trasgredió el derecho fundamental a la igualdad al no disponer el mismo ajuste para sus trabajadores.

Manifestaron que la junta directiva de la entidad mediante el Acuerdo n.º 647 de 19 de julio de 2000 suprimió los cargos en que los se venían desempeñando, que la gerencia a través de la Resolución n.º 652 de la misma fecha reestructuró la planta de cargos del HDMCR ESE, decisiones que comenzaron a regir el 1.º de agosto de 2000, y que, después de ocurrido lo anterior, el centro hospitalario les

ofreció un plan de retiro compensado frente al cual solo tuvieron 5 días para decidir si lo acogían o no, y que no tuvieron otra alternativa que aceptarlo.

Adujeron que el ente de salud desconoció la pérdida del valor adquisitivo de sus ingresos y generó así una diferencia en todos y cada uno de los conceptos salariales y prestacionales relacionados en el libelo, así como en las indemnizaciones pretendidas; y que agotaron la vía gubernativa. (*f.ºs 1 a 21*)

El ente demandado al contestar la demanda se opuso a las pretensiones. En relación con los hechos, aceptó la existencia de los contratos de trabajo y las fechas de inicio de los mismos, salvo en el caso de Mélida Chicangana, el cual afirmó que comenzó el 7 de diciembre de 1982. Sobre la terminación de los vínculos laborales, indicó que obedecieron a los acuerdos conciliados o a la renuncia que presentaron algunos de ellos, que todos finalizaron el 31 de julio de 2000, excepto el contrato de Matilde Viveros, que culminó el 31 de agosto de 2001 y no precisó la fecha de retiro de Elizabeth Castro Sánchez. También aceptó las referencias al último salario básico que devengaron los actores y el agotamiento de la reclamación administrativa.

En su defensa, expuso que, a la terminación del contrato de trabajo conforme a las conciliaciones suscritas, le canceló a cada uno de los demandantes sus acreencias laborales; que el sistema de salud sufrió serias modificaciones a partir de la entrada en vigencia de la Ley

100 de 1993, que repercutieron en los entes vinculados a ese sector, en particular en aquellos que recibían subsidios por la oferta de servicios.

Explicó que la transformación en la naturaleza jurídica del hospital, como empresa social del Estado, generó un cambio radical en todos los presupuestos, la forma de atención y la rentabilidad porque adquirió autonomía administrativa y financiera y ello le generó condiciones de desigualdad frente a otras entidades similares, puesto que no contaba con las herramientas para ser competitiva ni con los recursos necesarios para operar como una empresa debido a las deudas ya adquiridas y los déficits acumulados.

Mencionó que las entidades que recibían recursos de La Nación tuvieron dificultades en sus estados financieros a causa de la disminución de tales aportes, lo cual no fue ajeno al HDMCR ESE, ente que para 1998 atravesó por una difícil situación financiera y tuvo que ser intervenida por la Gobernación del Valle del Cauca.

Por último, adujo que desde 1998 a los actores no se les hizo aumento salarial por fuerza de la situación financiera compleja de la institución, la cual le impidió contar con un techo presupuestal que lo respaldara como lo establecía la Ley Orgánica del Presupuesto y la Ley 344 de 1996. No obstante, precisó que en 1999 incrementó 15% el salario de los actores en un porcentaje superior al que ordenó el Gobierno Nacional para ese año. En este sentido, indicó que a nivel estatal por intermedio del CONPES social se sugiere

los posibles aumentos salariales para trabajadores y empleados del sector de la salud, pero que ello no es vinculante para las empresas sociales del Estado.

En su defensa propuso las excepciones de prescripción, buena fe y cobro de lo no debido. (f.^{os} 511 a 524)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Doce Adjunto al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, en sentencia proferida el 16 de septiembre de 2011(f.^{os} 1011 a 1043), estimó que la crisis financiera por la que atravesó el HDMCR ESE no constituía una justificación para afectar el salario de los trabajadores, en tanto aquella no fue causada por estos. No obstante, consideró que la condena por el ajuste solicitado solo podía hacerse a favor de Jesús Alfredo Ante Salinas porque solo en ese caso, pudo establecer las sumas devengadas en cada anualidad y las diferencias resultantes. En consecuencia, decidió lo siguiente:

1º) DECLARAR probada la excepción de cosa juzgada derivada de la conciliación firmada por los señores PIEDAD PAUCAR, MELIDA CHINCANGANA JIMÉNEZ (sic), MARIA JESUS (sic) BOLAÑOS, MATILDE VIVEROS, MARIA CECILIA FERNANDEZ (sic) DE VILLA, RUTH MARINA MORENO GUTIERREZ (sic), BENILDA SOCORRO ZAPE, NELSY VERGARA SERNA, ELIZABETH CASTRO SANCHEZ (sic), MILENA ESPERANZA AGREDO DE ERAZO, ROSALBA BANDERAS CUELLAR, ANA MILENA SANCHEZ (sic), ROSALBA BOTINA MAYA, MARINA (sic) DEL ROSARIO HERNANDEZ (sic), LUIS ALBERTO RESTREPO GRISALES, JESUS (sic) ALFREDO ANTE SALINAS y FERNANDO MONTENEGRO, con el HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO, respecto a la pretensión de pago de indemnización legal o extralegal por despido sin justa causa, a

excepción de la demandante MATILDE VIVEROS, cuya terminación contractual se dio por renuncia de la trabajadora.

2º) DECLARAR probada la excepción de prescripción respecto a los derechos causados con anterioridad al 20 de marzo de 1998.

3º) CONDENAR al HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E. (...), a pagar al señor JESUS (sic) ALFREDO ANTE SALINAS las siguientes sumas de dinero:

- a.- \$660.483,00 por reajuste de salarios
- b.- \$66.149,00 por cesantías.
- c.- \$83.307,00 por primas y \$ 2.859,00 por 1/12 parte.
- d.- \$40.034,00 por prima de navidad
- f.- (sic) \$18.628,00 por prima de vacaciones y \$1.552,00 por 1/12 parte
- g.- \$15.686,00 por bonificación y \$1.307,00 por 1/12 parte

4º) ABSOLVER al HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E. (...) de todas las demás pretensiones incoadas por el señor JESUS (sic) ALFREDO ANTE SALINAS y de todas las pretensiones incoadas por los señores PIEDAD PAUCAR, MELIDA CHINCANGANA JIMÉNEZ (sic), MARIA JESUS (sic) BOLAÑOS, MATILDE VIVEROS, MARIA CECILIA FERNANDEZ (sic) DE VILLA, RUTH MARINA MORENO GUTIERREZ (sic), BENILDA SOCORRO ZAPE, NELSY VERGARA SERNA, ELIZABETH CASTRO SANCHEZ (sic), MILENA ESPERANZA AGREDO DE ERAZO, ROSALBA BANDERAS CUELLAR, ANA MILENA SANCHEZ (sic), ROSALBA BOTINA MAYA, MARINA (sic) DEL ROSARIO HERNANDEZ (sic), LUIS ALBERTO RESTREPO GRISALES y FERNANDO MONTENEGRO.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte actora, la Sala Laboral de Descongestión del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo de 31 de enero de 2013, confirmó la decisión del *a quo* y condenó en costas a los demandantes.

Para los fines que interesan al recurso de casación, el Tribunal centró el problema jurídico en los siguientes

asuntos: (i) la nulidad de las actas de conciliación suscritas entre las partes; (ii) el incremento salarial de los actores para los años 1998 a 2001; y (iii) el ajuste de las prestaciones sociales. Igualmente, aseveró que no era materia de discusión la existencia de los vínculos laborales, sus extremos laborales, y la calidad de trabajadores oficiales de los accionantes.

En relación con el primero, determinó que en la suscripción de las actas de conciliación no se presentó vicio del consentimiento alguno, toda vez que no se acreditó fuerza o presión ejercida por parte del HDMCR ESE, o que hubiera confusión sobre lo que se quiso conciliar, como tampoco que los demandantes tuvieran la convicción de que la terminación de sus contratos de trabajo era unilateral y sin justa causa mediante el pago de una indemnización.

Para el *ad quem*, los contratos de trabajo fenecieron de mutuo acuerdo, y afirmó que el hecho de que se hubiera pactado el pago de una suma, no convirtió su finiquito en despido injustificado ni cambió el objeto lícito de ese acto jurídico; argumento que fundamentó con la sentencia de esta Sala CSJ SL 39523, 17 ago. 2011, que en parte transcribió.

A lo anterior, agregó que las conciliaciones fueron suscritas por funcionario competente y que no versaron sobre derechos ciertos e indiscutibles, para concluir que no había lugar a declarar la pretendida nulidad de los actos conciliatorios celebrados por las partes.

Sobre el aumento salarial, señaló que a los demandantes no les era aplicable las disposiciones de la Ley 4ª de 1992, toda vez que dicha normativa regula el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la rama ejecutiva nacional, empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral, la Contraloría General de la República, miembros del Congreso Nacional o miembros de la Fuerza Pública, calidad que aquellos no tuvieron.

Asimismo, afirmó que los ajustes deprecados no están amparados en ninguna disposición legal, y que, en el caso de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, pueden concertar con sus empleadores el mejoramiento de sus condiciones laborales a través de acuerdos o de la negociación colectiva; tesis que respaldó con sentencias de la Corte, tales como: CSJ SL 15406, 13 mar. 2001; CSJ SL 30377, 27 mar. 2007; y CSJ SL 41544, 31 ago. 2010.

Por último, al considerar que no era procedente el aumento salarial solicitado, concluyó que tampoco era viable el ajuste de las prestaciones sociales.

En cuanto a la condena impuesta por el *a quo* a favor de Jesús Alfredo Ante Salinas, indicó que permanecía incólume por tratarse de apelante único, a quien no se le puede hacer más gravosa su situación en virtud del principio de *no reformatio in pejus*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por los actores, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden los recurrentes que la Corte «case *parcialmente*» la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la sentencia del *a quo*, en cuanto absolvió del ajuste salarial correspondiente a los años 1998 a 2001 y, en su lugar, lo conceda conforme a lo solicitado en la demanda.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual no fue objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Acusan la sentencia de trasgredir la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de «*inaplicación e interpretación errónea*», de los artículos 1.º, 2.º, 4.º, 9.º, 10 y 12 de la Ley 4ª de 1992 y 12 de la Ley 344 de 1996.

Afirman que la interpretación que hizo el Tribunal de las disposiciones mencionadas no se compadece con la finalidad del ajuste salarial, que es el de proteger al trabajador y a su núcleo familiar, y que tal derecho, por ley le asiste a los trabajadores, sean del sector público o privado.

Señalan que el derecho a la movilidad salarial se encuentra consagrado en la Constitución Política conforme los lineamientos de los artículos 13, 48 y 53, toda vez que si por razones de justicia social se ordena garantizar el ajuste periódico de las pensiones para que estas tengan su poder adquisitivo constante, es apenas obvio que igual regla deba aplicarse cuando se trata de los trabajadores que aún continúan prestando sus servicios.

Manifiestan que la Corte Constitucional en la sentencia C-1433-2000 indicó que es deber del Estado, además de conservar el poder adquisitivo de los salarios, ajustarlos de acuerdo con la naturaleza y el valor del trabajo, con el fin de asegurar a los trabajadores un mínimo vital. Agregan que tal deber surge de la necesidad de garantizar un orden social y económico justo (preámbulo de la C.P.), de la filosofía que inspira el Estado social de derecho, fundado en los principios de dignidad humana, solidaridad y la consagración del trabajo como «*valor, derecho subjetivo y deber social*», y del fin que se atribuye al Estado de promover el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas y la efectividad de los principios, derechos y valores constitucionales (artículos 2.º, 332 y 366 de la Carta Fundamental).

Finalmente, aducen que el artículo 21 de la Ley 344 de 1996 dispuso que el aumento salarial en las instituciones públicas prestadoras de salud y en las empresas sociales del Estado se puede realizar teniendo en cuenta el incremento de venta de los servicios, y que el Tribunal de lo Contencioso

Administrativo del Valle del Cauca, en dos asuntos similares, dispuso pagar a los respectivos reclamantes el ajuste correspondiente a los años 1998 a 2001.

VII. CONSIDERACIONES

Se advierte inicialmente que si bien el cargo contiene una imprecisión en tanto incluye dos modalidades de infracción de la ley que por su naturaleza son excluyentes, la Sala entiende que los recurrentes enmarcan su acusación en la interpretación errónea de la Ley 4ª de 1992 y en la infracción directa de la Ley 344 de 1996 y de las normas constitucionales mencionadas en el desarrollo del cargo, toda vez que el Tribunal solo cimentó su decisión en la primera de las disposiciones señaladas.

Aclarado lo anterior, no se discute en el proceso que los actores prestaron sus servicios al HDMCR ESE conforme a los contratos de trabajo que suscribieron con dicho ente de salud, en los cargos y con los salarios indicados en la demanda.

Pues bien, el juez plural negó la solicitud de actualización salarial con fundamento en dos criterios. De un lado, que las disposiciones de la Ley 4ª de 1992 no son aplicables a los actores porque ese precepto regula las relaciones laborales de los empleados públicos; y por el otro, que los ajustes deprecados no están amparados en ninguna disposición legal, toda vez que, en el caso de los servidores vinculados a través de contratos de trabajo, ese asunto debe

ser convenido con sus empleadores a través de acuerdos o de la negociación colectiva.

Por su parte, los recurrentes cuestionan el anterior razonamiento con el argumento de que el *ad quem* no solo hizo una interpretación errónea de la Ley 4ª de 1992, sino que también desconoció lo dispuesto en los artículos 13, 48 y 53 de la Carta Fundamental y 21 de la Ley 344 de 1996, toda vez que, por razones de justicia social, sus salarios debieron actualizarse anualmente.

Por lo tanto, la Corte debe determinar si los trabajadores vinculados a través de un contrato de trabajo, que como es el caso de los actores, devenguen un salario superior al mínimo legal mensual, tienen derecho a la actualización periódica de aquel.

Previamente, es preciso señalar que conforme a la jurisprudencia reiterada de esta Sala (CSJ SL 15046, 13 mar. 2001, CSJ SL 43649, 21 sep. 2010, CSJ SL 46855, 1º feb. 2011, CSJ SL 40384, 15 mar. 2011, CSJ SL 47587, 12 abr. 2011 y CSJ SL427-2013) las disposiciones que, en materia de ajustes salariales consagra la Ley 4ª de 1992, solo son aplicables a los empleados públicos de la rama ejecutiva nacional, empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral, la Contraloría General de la República, miembros del Congreso Nacional o miembros de la Fuerza Pública, calidad que no tuvieron los

demandantes, tal y como lo adujo el Tribunal.

Ahora, en relación con la actualización del salario en el caso de los servidores vinculados a través de un contrato de trabajo, como en el *sub lite*, en principio, esta Corporación ha adoctrinado que tal asunto debe ser objeto de acuerdo entre las partes vinculadas en la relación laboral, individual o colectivamente consideradas y, que por lo tanto, no le corresponde al juez laboral tomar ninguna decisión al respecto, así se presente un desequilibrio cuando transcurre un período y el salario se mantiene estático, pese a que el índice de precios al consumo aumente en dicho lapso; excepto cuando se trata de un trabajador que devengue el salario mínimo legal o existe una disposición contractual que así lo establezca.

Ese criterio se configuró a partir de los siguientes argumentos: (i) que las solicitudes de ajustes salariales no corresponden a un conflicto de orden jurídico sino económico que está excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral; (ii) que no existe norma en el ordenamiento jurídico que obligue a un empleador a actualizar el salario de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo; y (iii) que el artículo 53 de la Constitución Política en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de dicho principio, desarrollo que no se ha dado. Así se ha sintetizado, entre otras, en las siguientes providencias de la Sala: CSJ SL 15046, 13 mar. 2001; CSJ SL 33420, 27 ene. 2009; CSJ SL

33825, 10 feb. 2009; CSJ SL 36894, 16 mar. 2010; CSJ SL 38947, 1º feb. 2011; CSJ SL 46922, 1.º mar. 2011; CSJ SL427-2013; CSJ SL3933-2014; CSJ SL7384-2014; y CSJ SL18004-2017. Precisamente, en este último fallo donde otro grupo de demandantes accionó contra la misma entidad aquí demandada, la Sala al rememorar la sentencia CSJ SL 46855, 1º feb. 2011 así reflexionó:

[...] “2. NORMAS DEL SECTOR PRIVADO

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

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

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

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

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

“No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un

período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

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

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

“Situación diferente sería si existiera una disposición convencional o por laudo, etc., a través de la cual la empresa estuviera obligada a aumentar el salario de los trabajadores cada año con fundamento en el IPC; o que en tratándose de un salario mínimo devengado por un trabajador el empleador se negara a aumentarlo en la proporción fijada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Ley 278 de 1996 artículos 1º, 2º literal d)) o por el Gobierno Nacional; destacándose que en este último caso en el aumento del salario mínimo que se hace el 30 de diciembre de cada año no solo prima como factor a tener en cuenta el IPC, sino otros tales como “la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto, PIB...”, tal como lo establece el parágrafo del artículo 8º de la Ley 278 de 1996.

“Lógicamente que cuando se fija el salario mínimo se modifican

automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior (art. 148 C.S.T.) y, frente al supuesto de que la empleadora se niegue a aumentarlo en la proporción determinada, se repite, corresponderá al juez laboral hacerlo si se lo proponen a través de una demanda”

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

“No escapa a la consideración de la Sala que en las economías en desarrollo es frecuente la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios por fuerza de los fenómenos inflacionarios y de depreciación de la moneda nacional. Para conjurar o al menos aminorar el impacto de tales fenómenos económicos la legislación del trabajo ha diseñado medidas de protección para las clases económicamente más vulnerables que son las que generalmente resultan más afectadas por sus efectos socialmente devastadores.

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

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

“Obsérvese que si con arreglo al artículo 148 del Estatuto del

Trabajo, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, aún para los trabajadores con remuneración mínima, la variación en el índice de precios al consumidor no incide necesariamente en el contrato de trabajo de los demás. Naturalmente que en la práctica los aumentos del salario mínimo legal, concertados por las fuerzas sociales, económicas y por el gobierno, suelen ser iguales o superiores al aumento en el costo de vida, lo cual consulta además la equidad, pero desde el punto de vista estrictamente legal la variación en el IPC no comporta inexorablemente una modificación salarial, hasta cuando el legislador natural - Congreso o Gobierno revestido de facultades especiales -, no disponga nada diferente mediante una norma de igual rango al código sustantivo del trabajo.

“Y si la mutación en el salario mínimo impacta los contratos de trabajo en que se haya convenido un salario inferior, eso sí ipso jure, fuerza colegir que en los demás casos de trabajadores con ingresos superiores al mínimo, la variación en el sueldo mínimo o en el índice de precios al consumidor no tiene la misma virtualidad, porque esa previsión no está dirigida a ellos sino exclusivamente a quienes devengan tal remuneración inferior. De suerte que si todos los trabajadores del sector particular tuviesen derecho a la revalorización de su remuneración por el simple incremento en el IPC carecería de sentido la regulación del precitado artículo 128 del CST, que dispone tal aumento sólo para los casos en que se haya elevado el sueldo mínimo.

“Por similares razones perdería su sentido que la contratación colectiva se ocupe de regular las condiciones de trabajo en lo que concierne al salario, pues al estar ese tema en función del IPC, quedaría vedado para aquélla, a menos que se acordara un aumento superior. Tal hermenéutica no sólo quebrantaría la legislación del trabajo, sino que daría al traste con cualquier política económica que pretenda combatir la inflación y estimularía el flagelo del desempleo, que con su presencia no sólo lesiona el derecho del trabajo, sino también el derecho al trabajo.

“Nótese además que en el pasado algunas sentencias de la Corte precisaron que la falta de reclamo del trabajador ante la rebaja del salario, equivale a una nueva estipulación, lo que refuerza aún más el entendimiento de que no hay en el ordenamiento positivo colombiano disposición legal que faculte a un juez para imponer por vía general un aumento de salarios de trabajadores particulares, como secuela necesaria del aumento en el índice de precios al consumidor.

“Diferente tema es el de la nivelación salarial en los casos en que un empleador viola el principio de a trabajo igual salario igual, discriminando a los trabajadores con la misma jornada de trabajo y que desempeñan funciones similares en condiciones de eficiencia, cantidad y calidad de trabajo también iguales, puesto que si se dan esos requisitos el artículo 143 del CST impone la identidad salarial. Y también distinto es cuando un empleador durante varios años o en forma indefinida mantiene congelados los salarios de algunos trabajadores, incrementándolos al resto que se encuentran en el mismo régimen de auxilio de cesantía. Para esos casos, y otros de extrema inequidad, contrarios al más elemental sentido de justicia, la jurisprudencia laboral ha dado las soluciones pertinentes conforme al postulado de coordinación económica y equilibrio social, la dignidad del trabajador, la necesidad de un orden social justo, inmanente a un estado social de derecho.

“Reitera esta Corporación lo expresado en providencia del 21 de junio de 1995, en el sentido de que si la fijación del salario futuro no puede efectuarse por el juez, tampoco es posible una acción judicial utilizable por alguno de los contratantes para obligar al otro a aceptar unas condiciones de remuneración diferentes a las pactadas o establecidas en la ley. La figura de la revisión de los contratos y de las convenciones colectivas prevista en los artículos 50 y 480 del c.s.t. permite al juez decidir sobre la existencia de graves alteraciones de la normalidad económica, ocurridas por fuera de los marcos usuales en la previsión contractual, pero tal pronunciamiento es eminentemente declarativo, y no lo autoriza para negociar y fijar las nuevas condiciones en que se ejecutará el trabajo.

“Ha dicho esta Sala que es posible que, con apoyo en normas preestablecidas, los trabajadores planteen en un conflicto jurídico su derecho a percibir una remuneración mayor a la que efectivamente hayan recibido del empleador en todos aquellos eventos en los cuales ese salario superior deba habersele reconocido. Y de tener derecho con fundamento en preceptos legales o contractuales que dispongan la corrección monetaria o cualquier otro mecanismo de mejora salarial, no sólo pueden obtenerlo en juicio ordinario laboral previa audiencia de las partes interesadas y con la observancia del debido proceso, sino también solicitar el pago de los perjuicios derivados de la mora y la reparación de cualquier otro daño sufrido.

“Empero, lo que no es dable a un juez del trabajo ni a ningún

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

“Así como los economistas no pueden imponerle a los jueces las interpretaciones que aquellos creen hallar en las leyes, tampoco pueden los juzgadores manejar la economía en contra de la Ley e ignorar por completo mediante decisiones ad libitum la incidencia de los aumentos generales de salario en variables como la productividad, el crecimiento del producto bruto interno, la inflación y el empleo, dado que un manejo inadecuado de las mismas además de desquiciar la economía, produce consecuencias sociales perversas y nocivas, y golpea de contera principalmente a los principales destinatarios de un orden social justo, que es la comunidad nacional considerada en su conjunto, y en especial las clases económicamente más vulnerables.

“En un Estado donde los jueces “legislaran”, y aún de modo diferente a como lo hubiesen hecho los demás poderes legalmente constituidos, no sólo reinaría la inseguridad jurídica, sino que así se socavarían los cimientos que sustentan una democracia y se entronizaría el caos, porque prevalecería sobre la Ley la opinión que acerca del “deber ser” tuviesen los encargados de acatarla.

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

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

una reclamación semejante, que afecta la ecuación económica del contrato de trabajo pactado entre las partes, trasciende el tipo de conflicto que deben solucionar los jueces laborales”.

“Y en un caso en el que un trabajador oficial solicitó el reajuste salarial, la Corte en sentencia de 27 de marzo de 2007, radicación 30.377, acotó:

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

“De manera que, por haberse vinculado el actor con el Banco Cafetero por medio de un contrato de trabajo, lo debatido en el sub examine, debe regularse de conformidad con los beneficios y prerrogativas fijadas en las convenciones colectivas de trabajo y demás acuerdos o convenios que pudieron existir entre la demandada y el promotor del litigio, ya que los incrementos salariales impetrados no están instituidos en las normas legales denunciadas por el actor. Y en cuanto a las sentencias de la Corte Constitucional, la verdad es que se refieren a temas diferentes (deber jurídico del Gobierno y Congreso) y a ciertas categorías de funcionarios que el demandante no tuvo”.

(Las subrayas y cursiva son del texto original)

Ahora, ya más recientemente, con referencia al mismo tema esta Sala volvió a pronunciarse dentro de la sentencia CSJ SL4260-2020, jurisprudencia que se encuentra fundada en un estudio más actualizado, cuya reproducción se realiza *in-extenso* dada su pertinencia, relevancia y completitud para la resolución del presente recurso, en la citada decisión así

enseñó la Corte:

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

La Corte ha sostenido de tiempo atrás que la discusión sobre ajustes, aumentos o incrementos salariales distintos al del salario mínimo legal, escapa a la órbita de competencia del juez del trabajo, en tanto se trata de un conflicto de tipo económico, propio de otros escenarios, y no de tipo jurídico, que es el que corresponde dirimir a los jueces, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el entendido general de que las competencias judiciales son regladas.

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

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

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

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

Elementos para un estudio del tema

La discusión que propone la impugnación se plantea bajo el entendido que del precepto 53 Constitucional, en tanto norma sustantiva, deriva la obligación de aplicar directamente el concepto de *remuneración mínima vital y móvil*, con lo cual se entiende, la discusión sobre el asunto abandona la esfera económica para ingresar en la puramente normativa, y de suyo, habilitar el mecanismo jurisdiccional para reclamar del juez laboral una declaración o condena en tal sentido.

Para resolver el punto basta interesa advertir que el problema se plantea a partir de la adopción de la Constitución de 1991, que en su estructura produjo cambios profundos tanto en el entendimiento del derecho constitucional mismo, así como en otras ramas que se vieron irrigadas por el fenómeno de constitucionalización bajo el amparo de principios, valores y derechos que irrumpieron en el mundo jurídico colombiano y produjeron cambios en la forma de interpretar y aplicar el derecho.

Por su contenido social, el derecho del trabajo es quizá una de las especialidades que en mayor medida sufrió el impacto positivo del cambio y, en consecuencia, ha venido efectuando los ajustes y adaptaciones que ese nuevo entorno reclama.

De entrada, recién la vigencia de la Constitución de 1991, algunas interpretaciones radicales llegaron a considerar que toda la normativa legal anterior a ella, devenía en inconstitucional y que ello implicaba una *tabula rasa* respecto del ordenamiento, los regímenes que, en todo o en parte, no se acompasaban con el nuevo panorama constitucional. En poco tiempo fue evidente que una intelección de tal naturaleza era insostenible, pues no es posible borrar de un tajo el desarrollo jurídico anterior, por lo cual se abordó la tarea de armonizar, en cada caso, la antigua legislación con los nuevos postulados constitucionales.

La Constitución de 1991 consagró una serie de instrumentos para la regulación e intervención económica, entre ellos, las normas sobre planeación; las normas sobre presupuesto; las leyes cuadro o marco (organizar el crédito público; regular el comercio exterior; señalar el régimen de cambio internacional; modificar los aranceles tarifas y demás disposiciones del régimen de aduanas; regular la actividad financiera, bursátil y aseguradora; *fijar el régimen salarial y prestacional de los*

empleados públicos; regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales y modificar la estructura de los Ministerios y demás organismos administrativos nacionales); las leyes de intervención económica; los estatutos generales y las facultades presidenciales, expresadas en decretos de diversa índole.

Para el análisis que interesa, desde el punto de vista laboral, la Constitución contempló las leyes cuadro o marco, en su acepción antigua, llamadas también por la doctrina leyes generales (art. 150, num. 19 CP) y el estatuto del trabajo (art. 53 CP). La diferencia entre ellas estriba en que las leyes cuadro o marco brindan indicaciones generales, y señalan en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para los efectos que taxativamente se enlistan; los estatutos generales por su parte, se han entendido en la doctrina como un compendio que regula íntegramente una materia y que, por lo mismo, en principio, tiene la vocación de agotar el tema en dicha regulación.

Tal distinción resulta relevante para el mundo del trabajo, en tanto la fijación salarial y prestacional de los servidores públicos encuentra su amparo normativo en una ley marco que ya fue dictada por el Congreso de la República, mientras que el estatuto del trabajo, a la fecha, no ha sido expedido.

En dicho estatuto, que como se ha mencionado debe ser una ley en sentido formal, es donde la Constitución ordenó que se desarrollaran los principios enumerados en el art. 53 de la Carta, pero el transcurso del tiempo sin que se haga efectiva su adopción es lo que ha abierto la discusión que, en diferentes fallos, han pretendido zanjar tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia en relación con la movilidad de la remuneración.

En todo caso, los códigos laborales, sustantivo y adjetivo, anteriores al nuevo entorno constitucional, se encuentran vigentes y sus normas se ha (*sic*) examinado caso a caso, como corresponde frente a la nueva Carta Política. Importa mencionar también que varios de los principios que exige el artículo 53 CP sean incluidos en el estatuto del trabajo, ya hacían parte de postulados del Código Sustantivo del Trabajo, sólo que ahora alcanzan rango constitucional.

Reseña jurisprudencial Constitucional

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el punto de movilidad salarial, comenzando por la sentencia CC T-102-95, estableciendo a partir de allí un criterio valorativo y no nominal del salario, es decir, que el trabajador recibiría menos por lo mismo, en virtud de la depreciación de la moneda; en la sentencia CC T-276-1997, se reiteró el criterio anteriormente mencionado; la sentencia SU-519-97 dio un alcance mayor al establecer un efecto *inter pares* y se fundamentó en algunos aspectos en el Convenio 95 de la OIT; en el año 2007 hubo nuevos pronunciamientos: el CC T-012-2007, en el cual señaló que la movilidad no se pregona exclusivamente del salario mínimo y las sentencias CC T-20-2007 y CC T-345-2007 que reiteraron el derecho de los trabajadores a que la remuneración sea incrementada.

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

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

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

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

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

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

En relación con la movilidad salarial en el sector público, la Corte Constitucional también se ha pronunciado a lo largo de los años, mostrando una evolución conceptual que inicia con la sentencia CC C-815-1999, en la cual señaló que los aumentos salariales deben corresponder, por lo menos, al monto de la inflación del año anterior.

Posteriormente, en la sentencia CC C-1433-2000, enfatizó, una vez más, en el criterio valorativo del salario, para señalar que el

Estado debe preservar el valor real del éste, por lo que no existe fundamento razonable para que solamente en relación con determinados servidores se logre este propósito y en cambio se desatienda con respecto a otros, lo cual rompe el principio de igualdad.

Para el año 2001, en la sentencia CC C-1064-2001, expresó que los aumentos deben realizarse cada año, que se debe mantener el poder adquisitivo del salario y estableció que *podía haber criterios diferenciadores en los aumentos* y que a los funcionarios de mejor salario se les podía limitar el derecho a mantener el poder adquisitivo real de su salario, con el fin de liberar y destinar recursos a cubrir las necesidades relativas al gasto público social.

En el año 2003, a través de la sentencia CC C-1017-2003, reiteró que se debe mantener el poder adquisitivo y, por tanto, que se deben realizar ajustes anuales en proporción igual o superior a la inflación causada, esto es, al aumento del IPC en el año inmediatamente anterior, sin que éste sea el único parámetro que pueda ser tenido en cuenta; sin embargo, admitió que no es un derecho absoluto, *e indica que Las limitaciones que se impongan al derecho constitucional de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo del salario sólo puede afectar a aquellos que tengan una asignación superior a los dos (2) salarios mínimos legales mensuales.*

El tema fue nuevamente abordado en la sentencia CC C-931-2004, en la cual se reiteró que el derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo real del salario no es un derecho absoluto y, por ende, no resultan igualmente afectados por el fenómeno inflacionario todos los servidores públicos, *por lo cual los límites impuestos al derecho a mantener la capacidad adquisitiva del salario pueden ser diferentes*, según se trate de servidores que devengan salarios bajos, medios, o altos.

Finalmente, la Corte Constitucional manifestó que el contexto real y jurídico dentro del cual se expide la ley anual de presupuesto general de la Nación y *las razones de política macroeconómica* que se aduzcan a la hora de restringir el derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo real de su salario son relevantes a la hora de examinar la razonabilidad de dicha restricción.

Es de destacar que la Corte Constitucional estableció un

mecanismo para los servidores públicos a quienes se les limite el derecho, consistente en que el Estado les debe garantizar que dentro de la vigencia del plan de desarrollo de cada cuatrienio, progresivamente se avance en los incrementos salariales que les corresponden, en forma tal que se les permita a estos servidores alcanzar la actualización plena de su salario, de conformidad con las variaciones en el IPC.

Bien vale la pena resaltar que ya sea en referencia al sector privado o bien al público, el criterio de interpretación y aplicación del contenido del art. 53 de la CP no ha sido estático, y que en su evolución se ha mostrado cierto nivel de modulación frente a los primeros pronunciamientos en los cuales se podía llegar a entender que recuperar la pérdida del poder adquisitivo era un derecho para todos los trabajadores de todos los niveles salariales.

Los criterios diferenciadores que se fueron adoptando ya respecto del nivel de ingreso, ora del lugar que se ocupa en la escala jerárquica o del nivel de vulnerabilidad frente al riesgo de exposición a la pérdida de poder adquisitivo, indican que establecer reglas generales en este caso resulta enrevesado, en la medida en que, como se mencionó párrafos atrás, los mecanismos de fijación del salario hacen parte de un haz de instrumentos estatales interrelacionados, que en últimas buscan regular algunos fenómenos económicos, en concordancia con políticas que se instrumentalizan de manera compleja, esto es, con la intervención de diferentes autoridades o agentes estatales, cada uno actuando en la órbita de su competencia.

Reglas para la fijación de salarios de servidores públicos.

Llegados a este punto, resulta vital establecer que la estructura general del régimen salarial público y privado difiere notablemente y que aquellas formas de regulación y fijación en uno y otro sector son sustancialmente distintas, de donde no necesariamente lo que se hace o se puede hacer en uno de ellos, en esta materia, es replicable en el otro.

La competencia para la fijación de los salarios para los empleados públicos está radicada en cabeza del Congreso de la República, que de conformidad con lo señalado en el art. 150, num. 19, lit. e), debe expedir la ley marco respectiva (Ley 4.ª de 1992) en tanto que ésta es desarrollada por el presidente de la República a través de decretos, donde señala el régimen de nomenclaturas y

salarios, el régimen de prestaciones sociales en el orden nacional y los topes salariales a entidades territoriales. A las corporaciones públicas territoriales les corresponde, finalmente, fijar las escalas salariales en su respectiva circunscripción.

Con todo, estas competencias no son autónomas ni discrecionales, ya que la normatividad y la jurisprudencia han señalado que desde la vigencia de la Constitución de 1991 se reconoce la negociación colectiva para todos los trabajadores, independientemente de que sean del sector privado o público, excluidos, eso sí, los miembros de la fuerza pública.

Así las cosas, una de las grandes transformaciones que trajo consigo la Constitución de 1991 en el mundo del derecho del trabajo fue, precisamente, la posibilidad de negociación colectiva para los empleados públicos, lo cual, a su vez, afectó la forma en que se fijan los salarios, por cuanto el punto estelar de la negociación suele ser, precisamente ese, pese a la alta dosis de normativa regulatoria imbuida en el tema. De allí en más, no puede el Gobierno Nacional ejercer las competencias constitucionales y legales que le son propias sin haber agotado en debida forma el procedimiento de negociación colectiva.

Un número plural de sentencias de la Corte Constitucional se refieren al tema, entre ellas, las CC C-110-94; CC C-377-98; CC C-161-2000; CC C-1234-2005; CC C-280-2007; CC C-063-2008 y CC C-466-2008; así mismo, la evolución normativa que comenzó con el art. 55 de la CP; la Ley 411 de 1997 que aprobó el Convenio 151 OIT y 524 de 1999 que aprobó el Convenio 154 OIT; los Decretos 535 de 2009 que reglamentó el art. 416 del CST, 1092 de 2012 que reglamentó la Ley 411 de 1997 y estableció los términos y el procedimiento para la negociación entre sindicatos y entidades públicas, 160 de 2014 que reglamentó la Ley 411 de 1997 y desarrolló la presentación de los pliegos, las autoridades competentes para negociar y los términos y condiciones para su estudio y 1072 de 2015, «Único Reglamentario del Sector Trabajo», el cual compiló el Decreto 160 de 2014.

Como ya se dijo, la expedición anual de los actos administrativos relacionados con la fijación del salario de los empleados públicos sólo es posible una vez se haya agotado el procedimiento de negociación colectiva, que se surte en dos niveles: una mesa central en donde representantes del alto Gobierno y las Centrales Obreras debaten y acuerdan los asuntos relacionados con *incremento salarial*, primas, bonificaciones, seguros, iniciativa de

ratificar convenios internacionales relacionados con las condiciones laborales, revisión de regímenes laborales y, en general, competencias directas del presidente de la República o de iniciativa para presentar proyectos de ley; y unas mesas individuales por entidad, donde es susceptible negociar con sus respectivos sindicatos todo lo relacionado con el bienestar y capacitación de los servidores, ordenación del trabajo en cuanto a horarios flexibles, teletrabajo; condiciones de trabajo tales como revisiones locativas y de puestos de trabajo, transporte para los servidores, calidad de las dotaciones y, en general, revisión de las situaciones que puedan conllevar riesgos laborales.

Fijación del salario en el sector privado y reglas para el salario mínimo legal.

Por otra parte, la estructura general del régimen salarial del sector privado encuentra su fuente primigenia en el Código Sustantivo del Trabajo, Título V (salarios), arts. 127 a 157, y tal normativa, en su art. 132, *difiere a las partes la estipulación sobre la materia*, señalando como límites lo dispuesto en relación con el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. También se ocupa de lo atinente a la regulación del salario mínimo integral (art.132-2 CST).

El salario mínimo legal, a su turno, se determina teniendo en cuenta lo señalado en el Convenio 26 de la OIT, aprobado por la Ley 129 de 1931, el inciso tercero del art. 56 de la CN y su desarrollo contenido en la Ley 278 de 1996, modificada por la Ley 990 de 2005. El procedimiento para este propósito y los parámetros a tener en cuenta están indicados en el párrafo del art. 8.º, el cual fue declarado exequible de manera condicional, sobre el siguiente razonamiento contenido en la sentencia CC C-815-99:

Según lo dicho, el fragmento legal impugnado no puede leerse aisladamente, descompuesto o sustraído del contexto del artículo, que debe entenderse y aplicarse de manera que ofrezca un sentido integral. Es decir, no puede ser la inflación esperada para el año siguiente el único factor en que se funde la motivación del Gobierno para fijar el monto del nuevo salario mínimo. Este debe progresar, para mantener e incrementar el poder adquisitivo de la moneda en manos de los trabajadores, teniendo en cuenta, con la misma importancia e incidencia, los demás parámetros que el artículo acusado contempla: la inflación real del período

que culmina, medida a través del Índice de precios al consumidor (IPC), que señala el mínimo del aumento, según lo dicho; la productividad acordada por el Comité Tripartito de Productividad que coordina el Ministerio del Trabajo; la contribución de los salarios al ingreso nacional y el incremento del producto interno bruto (PIB); todo ello debe incluirse en la motivación expresa con apoyo en la cual se expida el decreto del Gobierno y orientarse a la luz de los principios constitucionales que ya se han recordado.

Esta Sentencia debe ser analizada y aplicada en conjunto y de manera armónica con la número C-481 del 7 de julio de 1999, proferida por la Corte, pues a partir de ella ha desaparecido el objetivo único de metas de inflación siempre menores, que antes se señalaba a la Junta Directiva del Banco de la República en ejercicio de sus atribuciones (art. 2 de la Ley 31 de 1992).

Si ello es así, ha de tenerse en cuenta que dicha Sentencia declaró inexecutable las expresiones "que deberán ser siempre menores a los últimos resultados registrados" (referentes a la meta de inflación), los cuales pertenecían al citado artículo, y no puede olvidarse la motivación en que se basó la Corte para condicionar la exequibilidad de los demás apartes de la norma en el sentido de que la actividad del Banco Emisor respecto a la capacidad adquisitiva de la moneda "no puede desconocer los objetivos de desarrollo económico y social previstos por la Carta", uno de los cuales es indudablemente la protección especial al trabajo y la remuneración mínima vital y móvil a la que tienen derecho los trabajadores (arts. 25 y 53 C.P.).

De la providencia en cita, gravitan como elementos fundamentales dentro de los factores que se deben tener en cuenta para la fijación del salario mínimo: i) la inflación, que en una definición sencilla propuesta por el Banco de la República se puede entender como *«la variación porcentual del IPC entre dos periodos. En particular la inflación anual se mide tomando el IPC de un mes y calculando su variación frente al dato del mismo mes del año anterior»*. y ii) el IPC, que no es otra cosa que un índice que *«mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base»*.¹

La importancia de estos elementos reside, precisamente, en que según lo que hasta ahora se ha expuesto, la esencia de la

¹ <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/indice-precios-consumidor-ipc>

movilidad del salario y su *actualización* se expresa en que no se deprecie, es decir que conserve su valor adquisitivo, para lo cual se ha señalado, debe incrementarse por lo menos en el IPC del año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta otros componentes, lo cual como se ha visto, se cumpliría formalmente con el procedimiento señalado para la concertación del salario mínimo, que garantiza que incluso, en el evento, por demás frecuente, de que no se logre el anhelado acuerdo, el Gobierno al expedir el decreto que señala dicho monto, debe atender a esa canasta de factores entre los cuales destaca el IPC causado.

El artículo 53 de la CP y la naturaleza del conflicto relativo a la movilidad salarial.

La impugnación plantea en la proposición jurídica, como norma violada, el art. 53 de la CP, de donde podría deducirse que si de acuerdo con la jurisprudencia asentada por la Sala, la invocación de preceptos constitucionales es válida en casación en tanto norma sustantiva de alcance nacional, ello deviene en que el conflicto así planteado es jurídico y no económico y que esa es la norma que se ha echado de menos como fundamento para ordenar reajustes, incrementos o aumentos salariales por encima del salario mínimo legal.

Como se ha explicado en precedencia, la naturaleza del conflicto no cambia por el hecho de que en ese y otros preceptos de jerarquía constitucional se recojan normativamente elementos que sin duda alguna tienen un trasunto económico. Por ello se señaló, por vía de ejemplo, que pese a la alta dosis regulatoria legal que tiene la fijación de salarios en el sector público y a la intervención de múltiples autoridades en dicho procedimiento, sigue siendo un diferendo económico, con la particularidad de que la ley, en este caso, sí le ha trazado un camino para su discusión y adopción final. Otro tanto ocurre, como se ha explicado también, con el salario mínimo legal.

Una característica fundamental para que dichos salarios puedan ser ajustados, siguiendo el procedimiento de negociación atrás detallado y cumpliendo los parámetros fijados por la Corte Constitucional, reside en que al final de los días, la competencia se centraliza en el Gobierno Nacional, conformado éste como lo expresa la Constitución en su artículo 115, por el Presidente y los Ministros o Directores de Departamento Administrativo del ramo correspondiente, quienes a través de unos actos administrativos (Decretos), fijan la escala salarial de los

empleados públicos del orden nacional y señalan los topes a los que deben sujetarse las autoridades locales competentes en esta materia. Otro tanto ocurre con el salario mínimo y su proceso de concertación y adopción.

En suma, en ambos casos (salario de empleados públicos y salario mínimo legal) el precepto constitucional encuentra concreción en normas de inferior jerarquía que permiten, no sin dificultades, señalando un procedimiento altamente reglado para ello, adoptar las decisiones pertinentes en cada caso.

La discusión salarial, diferente al mínimo legal y la incidencia de variables macroeconómicas.

No obstante, lo mismo no puede predicarse de los salarios superiores al mínimo en el sector privado, pues, sin desconocer como es apenas obvio la asimetría natural de la relación laboral, el procedimiento que se ha establecido en las normas es la discusión individual, en tanto ello sea posible, *bajo el principio de la libre estipulación (art. 132 CST), o el escenario de la negociación colectiva* que se instrumentaliza a través de la convención colectiva, el pacto colectivo y, en últimas, el laudo arbitral.

Este es el entorno que la actual legislación laboral colombiana contempla y que, a no dudarlo, debe ser objeto de actualización, por la vía democrática establecida en cabeza del ente que ha sido elegido para tal propósito, el Congreso de la República, pues en ese colectivo reside la legitimidad y representatividad suficiente para dirimir con la expedición del estatuto del trabajo, las tensiones surgidas en materia de ajuste o incremento salarial y negociación individual y colectiva de ese estipendio.

En ese cuerpo colegiado deben tenerse en cuenta todos los elementos económicos que permitan señalar los mecanismos de ajuste e incremento salarial, entre los cuales el IPC es uno más, que opera en interrelación con otros, como ya se ha anotado. De allí se infiere que el análisis conjunto y no individual de todos los factores, es el que puede arrojar el mejor resultado a la hora de establecer ese dispositivo, cualquiera que él sea.

En definitiva, una decisión político-económica será mejor en la medida en que el poder para tomarla esté distribuido de la forma más equitativa posible en el conglomerado social, lo cual supone, necesariamente, una expresión democrática a través del órgano de representatividad habilitado para ello.

Determinaciones que no consulten el ambiente contextual descrito en el párrafo anterior, que en principio pueden parecer favorables a los grupos más vulnerables, o a las partes más débiles en una relación jurídico negocial o a instituciones como el trabajo que merecen especial protección, pueden terminar siendo perjudiciales por el encadenamiento secuencial que conllevan los fenómenos económicos.

Llegados a este punto, bien vale la pena considerar lo afirmado en el salvamento de voto consignado en la sentencia CC C-815-99, ya citada, en el cual se examinó la constitucionalidad del art. 8.º de la Ley 278 de 1996, relativo a los factores que deben ser tenidos en cuenta para la fijación del salario mínimo legal [la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República; la productividad acordada por el comité tripartito de productividad; la contribución de los salarios al ingreso nacional; el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC)], y que pone de presente lo que a lo largo de estos párrafos se ha expuesto:

2. El condicionamiento de la Corte, de otro lado, no deja de ser censurable. Traslada a la parte resolutive de la sentencia el mismo contenido de la norma examinada. Adicionalmente, agrega sin ninguna elaboración ulterior como criterios a tener en cuenta por el Gobierno, las orientaciones más generales que se encuentran plasmadas en la propia Carta. En estricto rigor, en una sentencia condicionada, se selecciona una interpretación, entre las posibles alternativas hermenéuticas que pueden plantearse alrededor de un texto legal cuya constitucionalidad se presenta altamente controvertible, y a ella se restringe su alcance, pues se entiende que únicamente así interpretada la disposición se ajusta a la Constitución. La Corporación se limita a integrar en la parte resolutive el texto de la disposición acusada y a invocar los textos de varias normas constitucionales. Estas normas, de origen legal y constitucional respectivamente, de suyo son obligatorias y conforman el sistema jurídico, sin necesidad de que su fuerza jurídica y su aplicación dependan de una sentencia de la Corte. Si la Corte sigue por este camino, las partes resolutive de sus sentencias serán tan extensas como lo es la Constitución. Definitivamente, el proceso constitucional debe terminar con una sentencia y no con un acto judicial redundante.

3. La sentencia es contradictoria. De una parte niega que el poder del Gobierno tenga naturaleza discrecional. En el condicionamiento, la Corte pretende delimitar con exactitud la competencia del Gobierno, enunciando los criterios que debe considerar a la hora de fijar el salario mínimo. Sin embargo, estas pautas tienen distintos niveles de vaguedad y de imprecisión, dada su formulación general. Si, además, deben todos los parámetros reflejarse en la cifra final del salario mínimo, no se ve cómo pueda dejar de concederse al Ejecutivo un margen razonable y necesario de libertad de apreciación y ponderación. Empero, la vana pretensión de la Corte de construir una competencia reglada pese a la apertura de los referentes que escoge, difícilmente podrá ser concretada en la práctica, pues esta característica de los parámetros y su misma heterogeneidad no permiten que sean tomados "con el mismo nivel e incidencia". En otras palabras, los parámetros utilizados e impuestos por la Corte, impiden que se configure como es su deseo una competencia reglada, objetiva y materialmente controlable.

4. Si el reajuste salarial nunca puede ser inferior al porcentaje del IPC del año que expira, no será posible, "con el mismo nivel e incidencia", estimar todos los demás factores, ni combinar aquél con éstos en términos de equilibrio. De otro lado, este condicionamiento puede en muchos casos contradecir los restantes parámetros. Contrariamente a lo que resulta deseable – mayor bienestar de los trabajadores y un aumento de participación de los salarios en el PIB –, la petrificación constitucional de este criterio en varios escenarios económicos puede incluso revelarse perjudicial para los trabajadores.

5. La Corte persiste en elevar al plano constitucional opciones concretas de política económica que por su propia naturaleza y por respeto al principio democrático no pertenecen a este nivel, ni parece conveniente que se inscriban en el mismo. La petrificación constitucional a la que se arriba, no solamente le resta flexibilidad a los ajustes sociales y al funcionamiento de sus instituciones, sino que no garantiza que se cumplan los valores y principios superiores que inducen a ella. La interpretación constitucional tiene que conectarse con la realidad y, de otro lado, no sobrecargar a la Carta con la incorporación de presuntos mandatos y orientaciones que están por fuera de lo que en ella y por ella se decidió. Ahora, si la Corte sinceramente cree que una determinada sub-regla se deriva del consenso constitucional, debe formular su

aserto y comprobarlo con argumentos suficientes y convincentes. Las sub-reglas que verdaderamente tienen fuerza constitucional no se deducen por la vía de la mera invocación de las expresiones constitucionales más generales. La Corte no puede evadir su obligación de elaborar una genuina interpretación constitucional.

6. La Corte ha ampliado el repertorio de los mandatos constitucionales con la regla según la cual nunca puede fijarse el salario mínimo por debajo de la cifra del IPC del año anterior. El proceso hermenéutico seguido por la Corte para derivar de los principios constitucionales esta precisa sub-regla, se desconocen. Es una intuición de la mayoría. Si lo que se persigue es la mejora sustancial del nivel de vida de los trabajadores y una más equitativa distribución del ingreso, la regla acuñada por la Corte puede servir bien estos propósitos si se dan ciertas circunstancias, pero si ellas cambian o se alteran – lo que es posible –, la aplicación de esa misma regla puede afectar negativamente a los mismos trabajadores. La Corte antes de constitucionalizar esta regla ha debido estudiar tanto las exigencias constitucionales que se plantean al Estado interventor como el funcionamiento real y las garantías constitucionales de la economía social de mercado.

De haberlo hecho, se habría notificado del error de ubicar en el nivel constitucional una regla que en muchos casos puede tornarse adversa al interés de los trabajadores, particularmente cuando se traduce en alzas nominales que en últimas se reducen a alimentar inercialmente la inflación, o bien a propiciar la sistemática pérdida de oportunidades laborales y la erosión de la capacidad real de compra del conjunto de la población. Para evitar la explotación de los trabajadores y acrecentar su bienestar, mediante la mejor distribución del ingreso, no se puede ignorar el funcionamiento real de la economía. Si no se emprende este esfuerzo cognoscitivo, la interpretación constitucional nunca se va a poder librar de la retórica, y los jueces seguirán navegando en las nubes de las palabras vacías, donde nunca ha pretendido estar la Constitución. (Subrayas y cursiva de la Sala)

También, como colofón, es pertinente memorar que la indexación de las cifras en materia negocial civil, así como en algunos asuntos laborales y de seguridad social, tuvo su génesis en

períodos hiperinflacionarios en los finales de la década de los 70s, la década de los 80s y comienzos de los 90s, en donde se presentaban fenómenos inflacionarios persistentes, con acumulados anuales de dos dígitos.

Así, por ejemplo, en la sentencia CSJ SC, 24 abr. 1979, GJ CLIX, n.º 2400, pág. 99 a 117, la Sala Civil se refirió por primera vez a la corrección monetaria, en relación con obligaciones dinerarias, así:

Cuando se ajusta una convención en la cual no se subestiman principios superiores o normas imperativas, tal acuerdo adquiere una fuerza vinculante semejante a la ley [...] En ese orden de ideas y asistidas las partes del principio de soberanía de la voluntad, les es lícito pactar que el pago de obligaciones dinerarias diferidas se haga en moneda colombiana con sujeción al sistema del valor constante de que tratan los decretos 677, 678 y 1299 de 1972, pues se trata de un mecanismo que no riñe con las normas de orden público, de las buenas costumbres y que, por el contrario, tiene por venero la misma ley, así el ordenamiento lo haya empezado a utilizar en un campo de la economía nacional, por cierto muy importante y vasto, como lo es el del ahorro y la construcción [...] Se insiste en que este sistema no constituye o configura un nuevo signo monetario, ni algo extraño al desenvolvimiento económico del país.

[...]

En los momentos actuales, las obligaciones de dinero deben pagarse en moneda colombiana, ósea en billetes emitidos por el Banco de la República (arts. 2º Ley 46 de 1923, 3º Ley 167 de 1938 y 874 c. co.), sin que eso sea óbice para que las personas en sus negocios jurídicos, acuerden o inserten cláusulas de ajuste o corrección, que la misma legislación colombiana ya autoriza en algunos sectores de la economía nacional.

El hecho de que en las relaciones contractuales se establezcan cláusulas de corrección, fuera de no estar prohibido, es una previsión destinada a mantener el equilibrio económico de las partes, precaver el enriquecimiento torticero y a contratar sobre el valor real de la moneda.

Conviene sí aclarar que no en todo género de contratos se encuentra la vía expedita [...] porque algunos, como el arrendamiento de predios urbanos, de venta de artículos de primera necesidad, y todos aquellos que se encuentren controlados e intervenidos en el precio y pago de obligaciones dinerarias, escapan a la libre regulación de las partes y, por ende, a los pactos de ajuste.

Esta doctrina, en todo caso, no ha sido completamente uniforme, sino que ha tenido ajustes y precisiones efectuadas a lo largo de los años, en múltiples pronunciamientos que no es del caso traer a colación, por cuanto sólo se quería resaltar el contexto histórico económico en el cual se hizo el pronunciamiento primigenio.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral en sentencia paradigmática CSJ SL, 20 may. 1992, rad. 4645, GJ CCXXII, n.º 2461, pág. 457-495 manifestó, en relación con la corrección monetaria de acreencias laborales:

La jurisprudencia laboral después de analizar y ponderar en diferentes sentencias los efectos jurídicos y las consecuencias negativas que ocasiona en el Derecho del Trabajo el problema económico de la depreciación de la moneda originado en el aumento del nivel general de los precios, es decir en la inflación, llegó a concluir la necesidad de la aplicación analógica en el régimen laboral del sistema de corrección monetaria con el fin de resolver sobre el detrimento económico real que invocan los trabajadores cuando no le son cubiertos oportunamente sus acreencias laborales.

Ciertamente, la Sala en sus dos secciones ante el vacío existente en la normatividad laboral para decidir acerca de la desvalorización de las obligaciones laborales en determinadas eventualidades con ocasión de su no pago a tiempo, y frente a lo imperioso de corregir jurídicamente sus efectos dada la incidencia notoria y apreciable de la inflación en esos créditos, acudió al principio general de aplicación supletoria o analógica de la ley que se encuentra establecido recientemente a nivel constitucional en el artículo 230 de la nueva Carta Política y con anterioridad expresamente en el artículo 8º de la Ley 153 de 1887 y también en el Código sustantivo del Trabajo en su artículo 19. Conforme a este principio cuando no exista ley aplicable al caso controvertido se aplican las normas que regulan casos o materias semejantes, también la jurisprudencia, los principios

generales del derecho y la doctrina.

En efecto, para la aplicación analógica en el ordenamiento laboral del sistema de corrección monetaria llamado también de indexación o sistema de valor constante la Sala tuvo en cuenta además de la jurisprudencia civil diferentes disposiciones que tienen relación rigurosa con ella en nuestra legislación positiva, siendo algunas de ellas las siguientes: el artículo 14 de 1984 que instauró en el régimen tributario la corrección monetaria para determinados efectos: el artículo 10 de la Ley 56 de 1985 relativo a la indexación de los cánones de arrendamiento: el artículo 178 del Código Contencioso Administrativo que prevee en caso de reajustes de condenas la utilización del índice de precios al consumidor o el por mayor: y el numeral 3 del artículo 308 del Código de las condenas, que se causa entre la fecha de la sentencia definitiva y el día de pago.

Conviene sin embargo decir, como en ocasiones anteriores lo ha hecho la Sala en otras sentencias, que la incidencia de la devaluación de la moneda en las obligaciones originadas en las relaciones de trabajo no ha sido extraña al régimen laboral colombiano que ha previsto en algunos casos las formas de corregir los efectos negativos que produce dicho fenómeno en los ingresos salariales, prestacionales, e indemnizatorios de los trabajadores; es así como, frente a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, prevee en el artículo 146 del C.S. del T. la fijación del salario mínimo atendiendo entre otros factores el del “Costo de la vida”, en igual sentido con relación a las mesadas pensionales previo su reajuste de manera general en la Ley 4ª de 1976 inicialmente y en la actualidad en el artículo 1º de la Ley 71 de 1988. Con relación a las prestaciones sociales dicho régimen tiene regulado un sistema retroactivo de cesantías en el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965 (que subrogó al artículo 253 del C.S. del T.) que actualiza dicha prestación a valores monetarios actuales al momento de su reconocimiento, y particularmente en lo concerniente al no pago en su oportunidad de las prestaciones sociales tiene establecida una indemnización moratoria en el artículo 65 de C.S. del T. que no es de aplicación automática como lo tiene definido la jurisprudencia laboral de la Corte.

En sentencia del 8 de abril de 1991, Rad. No. 4087 la Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral de la Corte decidió

que la aplicación de la corrección monetaria procede únicamente como solución jurídica para el pago actualizado de las obligaciones monetarias en aquellos casos en que la ley laboral no se haya ocupado de reconocer la compensación de perjuicios causados por la mora en su solución o de dar a esos créditos el beneficio del reajuste automático y regular en relación con el costo de la vida, tesis que este proveído comparte.

Es oportuno reiterar que cuando sea pertinente, en una sentencia la condena de indemnización moratoria por el no pago oportuno de prestaciones sociales, por cuanto no se trata de una indemnización de aplicación automática, es viable aplicar entonces la indexación o corrección monetaria en relación con aquellas prestaciones que no tengan otro tipo de compensación de perjuicios por la mora o que no reciban reajuste en relación con el costo de vida, conforme a lo dicho antes, pues es obvio que de no ser así el trabajador estaría afectado en sus ingresos patrimoniales al recibir al cabo del tiempo el pago de una obligación en cantidad que resulta en la mayoría de las veces irrisoria por la permanente devaluación de la moneda en nuestro país, originándose de esa manera el rompimiento de la coordinación o “equilibrio” económico entre empleadores y trabajadores que es uno de los fines primordiales del Derecho del Trabajo.

Lo anterior se concluye en virtud de que el artículo 65 del C.S.T. dispone una indemnización al trabajador por el patrono o empleador a causa del incumplimiento de este de la obligación de pagar a aquel las acreencias laborales resultantes la terminación del contrato de trabajo y de que la indexación tiene también el mismo objetivo cuando el empleador incumple la obligación por falta de pago oportuno al trabajador en los casos aludidos antes, en que la ley laboral no reconozca la compensación de perjuicios causados por la mora.

Desde finales de la década de 1990² no se presenta una inflación de las dimensiones señaladas anteriormente, sin duda alguna como consecuencia de la aplicación de una combinación de herramientas de tipo económico, que bien pueden o no, encontrar un reflejo normativo. Lo anterior refuerza, una vez más, la idea de la necesidad de flexibilidad que se requiere en

² <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/indice-precios-consumidor-ipc>

este tipo de asuntos, en donde fórmulas pétreas, pueden dar al traste, dependiendo de las circunstancias, con la anhelada protección para los trabajadores y su salario. Piénsese, por ejemplo, en las consecuencias que pueden acarrear escenarios económicos de deflación y crecimiento económico negativo, que en todo caso, también son de posible ocurrencia.

Así las cosas, no encuentra la Sala razones para modificar su línea de pensamiento que predica la incompetencia del juez laboral para zanjar diferencias en torno a ajustes e incrementos de salarios por encima del salario mínimo legal, pero deja sus reflexiones sobre el alcance del artículo 53 de la Constitución Nacional, respecto del punto específico de ajustes o actualizaciones salariales, para aquellos que superan el mínimo legal mensual vigente.

(Las subrayas, cursiva y citas son del texto original)

Podría la Corte afirmar sin excitación alguna, que la anterior postura, ahora mayoritaria, condensa de manera amplia los argumentos que *mutatis mutandis* sirven para despachar el presente recurso extraordinario, empero, subyacen en el debate otros argumentos, no menos importantes, que pasan a exponerse de la siguiente manera:

1.- Nuestra legislación laboral ha encontrado diversas formas de armonizar con el derecho internacional situándose paulatinamente acorde a sus parámetros, en particular, en lo que a estipulación de salarios se refiere se ha dispuesto: primero, la ratificación del «*Convenio 026 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928*» y posteriormente, la sumisión a la «*Recomendación n.º 135 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970*», ambos instrumentos adoptados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

De la citada recomendación refulge como aspecto a tenerse en cuenta para la presente discusión, como en su título II. «*Criterios para la Determinación del Nivel de Salarios Mínimos*» se dispuso que para la estructuración del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, entre otros, el criterio referido en artículo 3.º literal (f) de ese preciso acápite, el cual prescribe: «*los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo*», exigencia que a su vez encuentra vengero en el «*Preámbulo*» de la misma recomendación donde se considera «*que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos*».

La subraya es de la Sala para destacar la manera en que un *anhelo socioeconómico* tendiente a procurar la mayor empleabilidad se erige como postulado, en el marco internacional, para la estandarización salarial mínima, luego entonces, deviene obvio que la estipulación de salarios superiores al mínimo, bien sea derivada del ejercicio y desarrollo de una negociación colectiva o producto de la aquiescencia del empleador o del libre dialogo con el trabajador, también deberá responder a ese mismo anhelo de procurar convenientemente el alcance y mantenimiento de la empleabilidad, pues, la injerencia externa, inclusive el jurisdiccional por echarse de menos disposición normativa que así lo autorice, entratándose de remuneraciones

superiores a la mínima legal y convenidas por las partes, puede generar un efecto contrario ya que al disponerse por medios ajenos la obligación de reajustar o incrementar los salarios más altos o superiores al mínimo legal bien puede devenir ora, en detrimento de los actuales puestos de trabajo ora, en desestimular la generación de nuevas plazas.

2.- Aunque algunas tesis perciben como arbitrario y, hasta un tanto, antojadizo el criterio que supone que la movilidad salarial en relación con los índices inflacionarios deviene indefectiblemente en un particularizado incremento salarial, ello no tiene fundamento en la medida en que ha sido el mismo legislador quien ha reglado los distintos mecanismos de estipulación salarial, pues bien, de un lado en el Art. 53 se eleva rango de principio mínimo fundamental la *«remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo»* del cual emanan los mecanismos de estandarización de la remuneración mínima y su respectiva indización y, de otro lado, en el Art. 132 del CST se establece, a contrario sensu, la libertad de estipulación salarial, quedando al albur de las empleadores y trabajadores la autocomposición bien sea individual o colectiva de eventuales controversias surgidas en torno a las distintas formas de relacionamiento.

Luego entonces, no se trata de desconocer las realidades socioeconómicas que afectan tanto a trabajadores como empleadores en la medida en que los fenómenos inflacionarios afectan directamente los mercados y con ello la canasta familiar al disminuirse notoriamente la capacidad

adquisitiva, sino, de crear formulas y mecanismos que conjuren esos nefastos efectos o, por lo menos, los reduzcan en términos de justicia y equidad, siendo por tanto el dialogo social desarrollado en el marco cualificado (*Art. 56 superior*) o, en el auto compositivo (*Art. 132 CST*) los escenarios socialmente legitimados para discutirse y adoptarse las políticas y mecanismos salariales a fin de promoverse la tan anhelada paz y justicia social.

Tal y como arriba se dejó anunciado, *mutatis mutandis*, por guardar similitud fáctica lo aquí tratado con lo ampliamente sostenido en la jurisprudencia trascrita *in-extenso*, aunado a las consideraciones adicionales, no prospera el cargo.

Sin costas en el recurso extraordinario porque no hubo réplica.

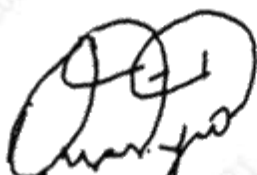
VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley **NO CASA** la sentencia proferida el 31 de enero de 2013 por la Sala Sexta de Decisión Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en el proceso que **LUIS ALBERTO RESTREPO GRISALES, FERNANDO MONTENEGRO, JESÚS ALFREDO ANTE SALINAS, ELIZABETH CASTRO SÁNCHEZ, ANA MILENA SÁNCHEZ, MARÍA CECILIA FERNÁNDEZ DE VILLA, MARÍA JESÚS**

BOLAÑOS, MÉLIDA CHICANGANA JIMÉNEZ, ROSALBA BOTINA MAYA, MATILDE VIVEROS, ROSALBA BANDERAS CUELLAR, MARÍA DEL ROSARIO HERNÁNDEZ, NELSY VERGARA SERNA, PIEDAD PAUCAR, BENILDA SOCORRO ZAPE JORDÁN, RUTH MARINA MORENO GUTIÉRREZ y MILENA ESPERANZA AGREDO DE ERAZO adelantan contra el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO ESE.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.



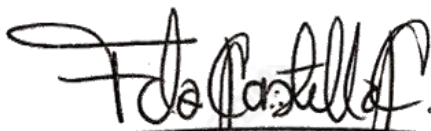
OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA

Salvo voto



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

Salvo voto

24/02/2021

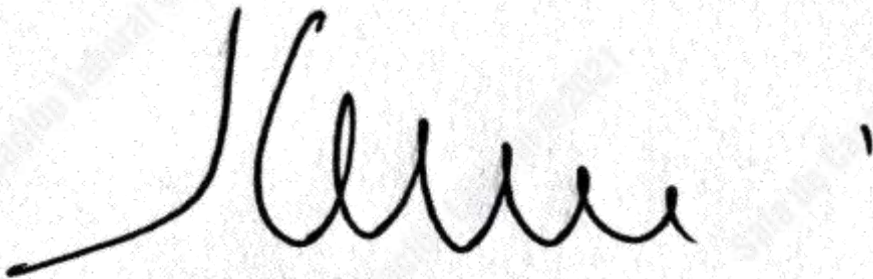


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Salvo voto



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR
Magistrado ponente

SALVAMENTO DE VOTO
Recurso Extraordinario de Casación

Radicación n.º 65209

Acta 07

Referencia: Demanda promovida por **LUIS ALBERTO RESTREPO GRISALES, FERNANDO MONTENEGRO, JESÚS ALFREDO ANTE SALINAS, ELIZABETH CASTRO SÁNCHEZ, ANA MILENA SÁNCHEZ, MARÍA CECILIA FERNÁNDEZ DE VILLA, MARÍA JESÚS BOLAÑOS, MÉLIDA CHICANGANA JIMÉNEZ, ROSALBA BOTINA MAYA, MATILDE VIVEROS, ROSALBA BANDERAS CUELLAR, MARÍA DEL ROSARIO HERNÁNDEZ, NELSY VERGARA SERNA, PIEDAD PAUCAR, BENILDA SOCORRO ZAPE JORDÁN, RUTH MARINA MORENO GUTIÉRREZ y MILENA ESPERANZA AGREDO DE ERAZO** contra el **HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO ESE (HDMCR ESE)**.

Con el debido respeto, me aparto de la decisión adoptada por la Sala, en cuanto dispuso no casar la sentencia dictada por el Tribunal al considerar que el

conflicto relativo a la movilidad salarial de los trabajadores vinculados a través de un contrato de trabajo, que devenguen un salario superior al mínimo legal mensual, es de naturaleza económica y no jurídica de manera que *«tal asunto debe ser objeto de acuerdo entre las partes vinculadas en la relación laboral, individual o colectivamente consideradas y, que por lo tanto, no le corresponde al juez laboral tomar ninguna decisión al respecto»*, planteamiento del que me distancio por las razones que paso a exponer a continuación.

En efecto, en la presente providencia se reiteró el criterio jurisprudencial que ha mantenido esta Sala de la Corte, según el cual:

(i) que las solicitudes de ajustes salariales no corresponden a un conflicto de orden jurídico sino económico que está excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral; (ii) que no existe norma en el ordenamiento jurídico que obligue a un empleador a actualizar el salario de los trabajadores vinculados por contrato de trabajo; y (iii) que el artículo 53 de la Constitución Política en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de dicho principio, desarrollo que no se ha dado.

Sobre lo dicho en precedencia, debo señalar que en mi prudente juicio, la referida controversia tiene una connotación jurídica, cuya fuente normativa es el mandato instituido en el artículo 53 de la Constitución Política, lo que habilita a la Jurisdicción Laboral ha pronunciarse sobre el mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

En ese sentido, se tiene que el artículo 53 ante citado, instituyó como principio mínimo y fundamental del derecho

del trabajo «la remuneración mínima y vital», sin distinción alguna, figura jurídica respecto de la cual la Corte Constitucional en sentencia CC C-1064 de 2001, señaló:

El inciso 1º del artículo 53 de la Constitución establece dentro de los principios fundamentales, que debe desarrollar el estatuto del trabajo, el derecho a una “remuneración mínima vital y móvil”. Este enunciado ha sido interpretado por la jurisprudencia constitucional como un derecho constitucional de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario pese a que, ni del texto del artículo 53, ni de las discusiones en la Asamblea Constituyente se desprende un tal derecho.

En efecto, una interpretación gramatical del texto del artículo 53 conduce a la conclusión de que éste establece un mandato dirigido al Legislador consistente en incorporar al estatuto del trabajo, entre otros, el principio fundamental de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, lo cual no significa la consagración explícita de un derecho al reajuste anual del salario de forma que se mantenga su poder adquisitivo real.

La interpretación genética o histórica de la norma constitucional arroja otro resultado. Al parecer la intención del constituyente al consagrar el principio fundamental de remuneración mínima vital y móvil fue diferente al de ajustar anualmente los salarios de todos los trabajadores de acuerdo con el costo de vida. Tal conclusión se desprende de los antecedentes constitucionales de dicha norma ya que la eliminación de la coma después de la palabra mínima buscó que el aumento anual con el costo de vida fuera sólo para el salario mínimo

*No obstante, la Corte Constitucional estima que una interpretación sistemática de la Constitución permite en efecto afirmar que con base, entre otros, en los fines de construir un orden social justo (Preámbulo y artículo 2), los principios fundamentales de Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y trabajo, los deberes sociales del Estado – entre ellos los que tienen que ver con promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; tomar medidas para que la igualdad sea real y efectiva; proteger especialmente al trabajo en todas sus modalidades; garantizar los medios para que las pensiones mantengan su poder adquisitivo constante; asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas – y el mandato del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, **es posible fundamentar***

un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario.

*Igual conclusión se impone de la interpretación constitucional a la luz de los tratados y convenios internacionales de protección al salario (artículo 93 inciso 2 C.P.). Es así como los Convenios 95 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la protección del salario, aprobados respectivamente mediante las Leyes 54 de 1962 y 18 de 1968, **refuerzan la conclusión según la cual el derecho a un salario justo presupone derecho a mantener el poder adquisitivo del mismo.***

De la jurisprudencia también se deduce que el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario desarrolla principios fundantes de la república colombiana constituida como Estado social de derecho y basada en la dignidad humana, la solidaridad social y el trabajo (art. 1 C.P.). La anterior interpretación está acorde con numerosas sentencias de esta Corporación en el sentido en que el reajuste salarial, fundado en la dignidad humana, no comprende exclusivamente el salario mínimo.

En conclusión, si bien de una interpretación literal e histórica del artículo 53 de la Constitución no se deduce un derecho a conservar el poder adquisitivo real de los salarios, a la luz de una interpretación sistemática, reforzada por los convenios internacionales sobre la materia y por el respeto a los precedentes jurisprudenciales, la Corte considera que la Constitución protege dicho derecho (...).

Bajo la anterior perspectiva y teniendo en cuenta que esta Sala de la Corte ha reconocido que el referido artículo 53 « tiene carácter sustancial porque la CN goza de fuerza normativa vinculante y de aplicación directa; por tanto, pueden emplearse directamente para la resolución de los asuntos», es posible afirmar que la remuneración mínima vital y móvil, es un derecho de aplicación inmediata, con sustento en el cual el juez laboral puede determinar que los salarios deben ser móviles y de esta manera corregir la depreciación que sufren por el paso del tiempo, pues no puede desconocer la Sala que la pérdida del poder adquisitivo de la moneda es un fenómeno que puede afectar a todos los

tipos de salarios por igual y que es la propia Carta Política, la que prevé su movilidad a fin de corregir dicha situación, además contribuir a la construcción de un orden social afín a un Estado Social de Derecho como lo es el nuestro, ello sin necesidad que exista un desarrollo legislativo previo para tal efecto.

En los anteriores términos dejo consignada discrepancia.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Magistrado



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

SALVAMENTO DE VOTO

Recurrentes: Luis Alberto Restrepo Grisales, Fernando Montenegro, Jesús Alfredo Ante Salinas, Elizabeth Castro Sánchez, Ana Milena Sánchez, María Cecilia Fernández De Villa, María Jesús Bolaños, Mélida Chicangana Jiménez, Rosalba Botina Maya, Matilde Viveros, Rosalba Banderas Cuellar, María Del Rosario Hernández, Nelsy Vergara Serna, Piedad Paucar, Benilda Socorro Zape Jordán, Ruth Marina Moreno Gutiérrez y Milena Esperanza Agredo De Erazo

Opositor: Hospital Departamental Mario Correa Rengifo ESE (HDMCR ESE).

Radicación: 65209

Magistrado ponente: Omar Ángel Mejía Amador.

Como lo manifesté en la sesión correspondiente, estoy en desacuerdo con la decisión mayoritaria de no casar la sentencia recurrida, pues en mi criterio, el cargo era próspero tal como lo expongo a continuación.

Los demandantes promovieron proceso laboral de primera instancia para que se declarara la existencia de sendos contratos de trabajo terminados injustamente, y entre otras cosas, que no se realizó el ajuste salarial periódico desde 1998; en consecuencia, pidieron la reliquidación de salarios y prestaciones sociales, así como el pago de sanciones e indemnizaciones legales y convencionales.

El Tribunal confirmó la sentencia de primer grado a través de la cual condenó respecto de uno de los actores y declaró probada la excepción de cosa juzgada frente a los demás.

Los actores perjudicados con lo resuelto en la sentencia de segundo grado sustentaron el recurso extraordinario en un cargo por la vía directa en aras de demostrar que tienen derecho al reajuste salarial.

La decisión mayoritaria de la Sala al desatar el recurso estribó en que la Ley 4.^a de 1992, únicamente es aplicable a los empleados públicos; por tanto, la actualización salarial de los accionantes solo procede a través de la concertación, aunado a que se trata de un conflicto económico, que impide al juez del trabajo incidir en su determinación. Asimismo, indicó que de la Recomendación n.º 135 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, se extrae que la actualización de salarios superiores al mínimo puede tener efectos contraproducentes como desestimular la generación de nuevas plazas.

De la naturaleza del conflicto referente a la movilidad salarial

En primer lugar, considero desacertado clasificar las discusiones sobre ajustes periódicos salariales en la categoría de conflictos económicos que por virtud del artículo 3.º del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social escapen de la competencia del juez del trabajo. Este criterio mayoritario asimila de manera errónea los conceptos de indización o ajuste al de aumento o incremento del salario, con lo cual olvida que el primer concepto busca preservar el poder

adquisitivo de los sueldos a través de su actualización, mediante un reajuste en términos nominales para compensar la inflación; mientras que los conceptos de aumento o incremento implican un ensanchamiento real del salario, una adición por encima del índice inflacionario; el cual, solo corresponde definirlo mediante mecanismos de autocomposición.

En ese orden, una cosa es que se solicite que el salario mantenga su valor adquisitivo o actualización, y otra que el juez determine un ajuste real específico sobre el mismo. Lo primero, es un mandato constitucional y, como tal, puede ser objeto de decisión por parte de la jurisdicción laboral; mientras que lo segundo solo puede ser producto del acuerdo entre las partes vinculadas en un contrato de trabajo.

Bajo tal óptica es claro que, en el presente asunto, lo solicitado fue la actualización del salario con fundamento en la aplicación de normas constitucionales. En este punto, cabe resaltar que la pérdida del valor adquisitivo de la moneda es un elemento externo a las partes y afecta la remuneración, que es uno de los elementos fundamentales del contrato de trabajo. Luego, dicho problema derivado del vínculo laboral es de índole jurídica, pues el salario es un derecho fundamental estrechamente ligado al mínimo vital, por lo que la falta de pago oportuno o la pérdida de su poder adquisitivo pueden poner en riesgo la dignidad de los trabajadores y el ejercicio de otros derechos fundamentales, los cuales indudablemente reclaman la protección de los jueces laborales.

Las disposiciones jurídicas aplicables a este tipo de asuntos

Si bien no existe una norma expresa en el ordenamiento jurídico que se refiera a la actualización salarial para los trabajadores vinculados por contrato de trabajo, cuando su ingreso supere al salario mínimo legal mensual, no cabe duda que tal obligación se deriva de una interpretación armónica de varios preceptos constitucionales bajo la articulación del principio fundamental del trabajo denominado «*remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*» establecido en el artículo 53 de la Carta Fundamental, norma que por su rango es de carácter vinculante y aplicación directa, sin necesidad de un desarrollo legal posterior, dado su innegable contenido sustancial (CSJ SL4483-2020, CSJ SL4339-2020, CSJ SL10444-2016, CSJ SL3210-2016, CSJ SL16794-2015 y CSJ SL 4 may. 2010, rad. 34037).

En efecto, Colombia es un Estado social de derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran (artículo 1.º, C.P.), entre cuyos fines esenciales, artículo 2.º *ibidem*, se encuentran promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo, así como el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Asimismo, el artículo 25 consagra que al trabajo debe dársele una protección especial en todas sus modalidades.

Por su parte, el artículo 53 establece los principios constitucionales fundamentales del trabajo, que ante la compleja capacidad reguladora de la ley, en la medida que no puede prever el derecho a todas las soluciones posibles a través de los textos legales, se constituyen en reglas que tienen por finalidad interpretar y definir el sentido de las normas laborales; en otros términos, son una especie de hilo conductor del ordenamiento jurídico que permiten articular los derechos en él consagrados; su fundamento es la persona humana y su finalidad es la justicia social, lo que significa que se deben observar por ser una exigencia de justicia o equidad.

Dichos principios, reitero, son de aplicación inmediata y vinculantes, a pesar de no haber sido objeto de desarrollo legal, toda vez que su significado y alcance se deducen directamente de la Constitución Política, dado su carácter normativo y, además, porque uno de los grandes cambios que introdujo la Carta Fundamental de 1991 fue que puso al individuo en el centro de las políticas del Estado y estableció para este último el deber de garantizar su vida, su dignidad en tanto persona y todos los demás derechos inalienables e inherentes a ella.

Pues bien, el principio a la «*remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*» contemplado en el mencionado artículo 53, establece una relación entre el ingreso económico derivado del trabajo y la subsistencia del trabajador, esto es, que le permita acceder a un mínimo de condiciones para vivir dignamente; y aunque no equivale al mínimo legal mensual, es por lo menos la cantidad que debe recibir el trabajador como retribución por su labor.

Por otra parte, al ser nuestra economía inflacionaria y así reconocerse en los artículos 53 (pago oportuno de las pensiones) y 373 de la Constitución Política que establece el deber para el Estado de realizar acciones para mantener la capacidad adquisitiva de la moneda, esta obligación también tiene correspondencia frente a la capacidad adquisitiva de los sueldos.

Además, como se indicó anteriormente, la cuantía del salario no depende de la cantidad monetaria acordada sino de la representatividad real que dicho monto tiene en términos de bienes y servicios adquiribles. En esa medida, el carácter móvil del salario establecido en el plurimencionado artículo 53 Superior, se refiere a la obligación de actualizar periódicamente el valor real del mismo conforme al cambio en los precios de los bienes, de manera que su capacidad adquisitiva se preserve durante la ejecución de la relación laboral para así evitar una disminución real de los ingresos de los trabajadores, independientemente de si el valor acordado es alto o bajo. Con otras palabras, si el incremento del índice de precios al consumo es una realidad, no sería adecuado mantener un salario nominalmente invariable.

Esa obligación protege, de un lado, el ingreso del trabajador y su mínimo vital y, de otro, que el empleador no se enriquezca injustamente por la diferencia entre el mayor valor nominal de la producción y el beneficio real constante que recibe de la labor, si el valor del salario queda estático y el nominal de los productos se incrementa cada año. Además, la indización no puede ser desconocida por los empleadores ni puede supeditarse a la falta de acuerdo entre las partes o a la

falta de regulación legal porque, de ser así, se haría nugatorio tal derecho para los trabajadores. Ello se justifica en la medida que, promover un orden social y económico justo, es uno de los objetivos esenciales del Estado y porque uno de los fines primordiales del derecho del trabajo es mantener el equilibrio o la equidad de la relación de trabajo.

Así las cosas, no se puede ignorar que la pérdida de la capacidad adquisitiva de la moneda desvaloriza la retribución que recibe el trabajador. Por ello, al hacerse una interpretación integral de los principios del Estado social de derecho y de las normas constitucionales aludidas, es claro que la obligación de preservar el valor adquisitivo de los ingresos de los trabajadores o su actualización, deriva de la misma Constitución Política.

Por último, el planteamiento sobre la actualización del salario, tal como se propone, no es una novedad en la jurisprudencia de esta Sala de Casación de la Corte. En efecto, el criterio de la indexación en las pensiones lo ha reconocido la Corporación en múltiples de sus sentencias. Por ello, no tendría sentido que se reconozca la actualización de las mesadas pensionales y no para el salario, pues en ambos casos, la inflación tiene el mismo efecto sobre el ingreso, y si bien la pensión no tiene por finalidad reemplazar el salario, tiene la misma característica que aquel: garantizar la subsistencia.

Igualmente, la Corporación también ha señalado que cuando no sea pertinente en una sentencia la condena de indemnización moratoria por alguna circunstancia, es viable aplicar la indexación o corrección monetaria en relación con aquellas prestaciones que no tengan otro tipo de compensación

de perjuicios por la mora o que no reciban el ajuste en relación con el costo de vida. Precisamente, esto es lo que sucede en el caso de los trabajadores vinculados a través de contrato de trabajo que tienen un ingreso superior al mínimo, es decir, no tienen otro tipo de compensación, por lo que su actualización es razonable en el contexto del Estado social de derecho, como se anotó anteriormente.

Por otra parte, la medida en comento se justifica para preservar el derecho y principio constitucional a la igualdad, toda vez que existen múltiples disposiciones que consagran la actualización salarial para los empleados públicos, es decir, para los vinculados por una relación legal o reglamentaria, por lo que no tendría sentido dejar sin ella a los trabajadores vinculados a través de contrato de trabajo.

Debo agregar que la anterior postura la plasmé en el salvamento de voto a la sentencia SL4260-2020, en la que la mayoría de la Sala desarrolló argumentos similares a los que ahora critico.

En los anteriores términos salvo mi voto.

Fecha *ut supra*.



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada