

EXP10799

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

RADICACION No. 10799

Acta No. 29

Magistrado Ponente: Dr. FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ

Santafé de Bogotá, D.C., agosto diez (10) de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Se decide el recurso de casación interpuesto por el apoderado de JUAN ANTONIO MARTINEZ CUELLAR contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá el 17 de octubre de 1997, dentro del juicio adelantado por el recurrente contra INDUSTRIAL DE GASEOSAS S.A.

ANTECEDENTES

En audiencia de juzgamiento celebrada el 13 de junio de 1997 el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá condenó a la compañía demandada a pagar a)\$2.858,65 por concepto de diferencias salariales; b)\$155,30 por concepto de diferencia salarial de vacaciones y c)\$4.622,35 por concepto de reajuste de la indemnización por despido injusto; absolvió a la demandada de las demás pretensiones.

Mediante la sentencia recurrida el Tribunal resolvió la alzada interpuesta por la parte actora en el sentido de reformar el ordinal 1, literal c) de la decisión de primer grado para condenar a la suma de \$9.683,73 por concepto de reajuste de la indemnización por despido indexada; confirmó en los demás aspectos la sentencia apelada.

El demandante pretendía \$6.453.353.00 por las diferencias del salario integral correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y 8 de octubre de 1993; \$348.203.00 por diferencia salarial de vacaciones; \$10.500.162.00 por reliquidación de la indemnización por despido injusto con indexación; y la indemnización moratoria.

Como fundamento de sus reclamos expuso que laboró al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de agosto de 1982 hasta el 8 de octubre de 1993 cuando fue despedido sin justa causa. El 30 de diciembre de 1992 convino en recibir salario integral pero este no le fue cancelado correctamente básicamente porque "...el factor prestacional de la empresa no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía y el factor prestacional lo constituían el 1 de Enero de 1993 ciento cuarenta y dos (142) días de sueldo para un total de \$3.858.140.00 cuyo 30% mínimo equivale a \$1.157.442.00 por consiguiente el factor prestacional mínimo de la empresa es de \$1.157.442.00...".

La demandada replicó que en 1992 el señor Martínez Cuellar devengaba más de diez salarios mínimos de ahí que se conviniera el salario integral con un ajuste de 56,6% de factor prestacional; adujo también que son erradas las cuentas del demandante. Su apoderado propuso las excepciones de falta de causa, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago y

prescripción.

FUNDAMENTOS DEL FALLO RECURRIDO

El ad-quem se refirió a los argumentos de la apelación y explicó que no encuentran respaldo en el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. En efecto, luego de transcribir el texto legal en lo pertinente concluyó lo siguiente:

"No encuentra la Sala en la disposición en cita, que en ella se haya consagrado derecho tal que implique que cuando hay salario integral, al operar un aumento del salario mínimo, deba sumársele los diez salarios nuevos vigentes, al total integral del anterior. Lo único que consagra la disposición citada, es que es posible acordar un salario único que comprenda todos los factores extraordinarios, más las prestaciones, con solo dos condiciones: que no sea inferior a diez salarios mínimos, mas el factor prestacional de la empresa, y que éste de ninguna manera podrá ser inferior al 30%.

El criterio del señor apoderado demandante, dista mucho de lo que la norma consagra, disposición que por otra parte es clarísima, por lo que mal puede el juzgador interpretarla tan lejos de su contenido, pero además también del espíritu inspirador de la misma. No prospera en este aspecto el recurso del actor, por lo que debe confirmarse lo resuelto en la sentencia de primera instancia". (ver folios 3 y 4 de la sentencia del Tribunal).

EL RECURSO DE CASACION

En resumen persigue la anulación del fallo recurrido y en sede de instancia, la confirmación de la sentencia de primer grado pero adicionándola de forma que se reconozcan los derechos reclamados en la cuantía originalmente pretendida.

Con este propósito formula un solo cargo que acusa la interpretación errónea del artículo 18 de la Ley 50 de 1990 entre otras disposiciones relacionadas.

En la sustentación el recurrente transcribe las consideraciones del Tribunal y explica su punto de vista en los términos que siguen:

"Teniendo en cuenta lo anterior, resulta errónea la interpretación del art. 18 de la Ley 50 de 1990, porque si bien fue aplicada correctamente, le dio una interpretación diferente al alcance verdadero de la misma, pues el inciso 2º del numeral 2º del art. 18 de la Ley 50 de 1990 es muy claro cuando consagra:

"En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al (30%) de dicha cuantía..".

Lo anterior indica que cuando al trabajador se le va a llevar a un salario integral, independientemente de como se llegue, debe como mínimo no ser inferior a diez (10) salarios mínimos más el factor prestacional que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. En el caso subjudice, ese salario mínimo debe ser el vigente al momento en que el trabajador hace el tránsito de un salario ordinario a un salario integral, y no el que tenía antes de ingresar a él.

Así las cosas, el salario mínimo legal en Colombia en 1993 era de \$81.510= mensuales y las prestaciones sociales en la demandada eran: 30 días de salario por cesantías, 12% por concepto de intereses sobre cesantías, 30 días de salario al año por prima de servicios, 34 días de salario

por prima extralegal de vacaciones, 27 días de salario por prima de junio, 38 días de salario por prima de navidad y 13 días proporcionales de salario por prima de antigüedad, factores estos que fueron tomados por la demandada en el momento de celebrar el llamado "Convenio para adopción de salario integral" de Juan Antonio Martínez Cuellar (folios

3 a 6), por lo que la liquidación correcta debía ser así:

Sueldo (10 salarios mínimos)	\$ 815.100=
30% de prestaciones sociales	<u>1.157.442=</u>
Salario integral	\$ 1.972.542=

Sin embargo, la demandada liquidó el salario integral por \$1.190.000=, pero ante la reclamación del trabajador lo reajustó y quedó en \$1.276.137= (Hechos 8 y 9 de la demanda), quedando una diferencia de \$696.405= en favor del trabajador, suma que se negó la demandada a pagar y que originó las suplicas de la demanda, y que el Ad-quem aceptó al interpretar erróneamente el art. 18 de la Ley 50 de 1990, pues a pesar de haber aplicado la norma pertinente su interpretación fue errónea.

Esta interpretación errónea de la norma, nos indica como, tanto el Ad-quo como el Ad-quem en su primera y segunda instancia aceptan que sí se liquidó equivocadamente y condenan a pagar sumas irrisorias, diferentes a las reales, porque interpretan erróneamente el inciso 2 del numeral 2 de art. 18 de la Ley 50 de 1990. De lo contrario se hubiera producido un fallo absolutorio a la demandada. (ver folios 10 y 11 recurso de casación).

LA OPOSICION:

Considera inadecuado el alcance de la impugnación en tanto se refiere a derechos respecto de los cuales no se pronunció el a-quo y además, porque incorpora valoraciones económicas ajenas a la vía directa escogida por el recurrente. Además reprueba que el cargo se apoye en cuestiones fácticas y que no se ocupe de demostrar la errada interpretación normativa que atribuye al Tribunal.

En el fondo del asunto sostiene que la decisión acusada es atinada tanto en la valoración jurídica, como en la fáctica.

SE CONSIDERA

I) En los términos de la Ley 50 de 1990, art. 18, ordinal 2, el integral es un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios que por virtud legal o convencional correspondan al trabajador tales como los recargos por trabajo nocturno, extraordinario o en días domingos o festivos, las primas legales o extralegales, el auxilio de cesantía y sus intereses, los subsidios y suministros en especie y en general, los derechos que se incluyan en la pertinente estipulación, salvo las vacaciones.

Solo es posible pactar salario integral cuando el trabajador devengue una retribución ordinaria superior a (10) salarios mínimos legales mensuales y es indispensable que la respectiva cláusula conste por escrito, de manera que si no se llenan éstos requisitos opera la ineficacia establecida en el artículo 43 C.S.T. y por tanto la remuneración irregularmente estipulada no se considerará integral sino común con las respectivas consecuencias prestacionales.

En lo que concierne al contenido mismo del pacto la ley define unas pautas generales y un mínimo. Con referencia a lo primero es claro que el salario integral comprende dos conceptos a saber: la retribución del trabajo ordinario y la compensación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios (elemento compensatorio). Así mismo el legislador enuncia varios derechos que podrían conformar el elemento compensatorio, pero de la letra de la norma no se desprende que la relación contenida en ella comporte una imposición mínima y, antes por el contrario, es dable colegir que deja a las partes en libertad para precisar los componentes, sin que sea forzoso contemplar todos los que menciona la disposición.

De otra parte el aludido artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en el inciso segundo del ordinal segundo, define el salario integral mínimo al establecer que "...en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía...".

Con fundamento en esta norma se deriva, en consecuencia, que el salario integral mínimo permitido por la ley es el equivalente a 13 salarios mínimos legales mensuales, ya que cuando la disposición se refiere "...al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía...", dentro del contexto del inciso es innegable que alude a los 10 salarios mínimos legales mensuales, pues es la única cuantía mencionada, y no el elemento compensatorio, el cual se traduce, según se ha observado en las prestaciones, recargos y beneficios que se anticipan con la remuneración y por obvias razones mal podría reducirse al 30% de sí mismo. Se reitera por tanto que en una determinada empresa no es dable acordar salarios integrales inferiores a 10 salarios mínimos mensuales más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser inferior a 3 mensualidades del salario mínimo legal.

Acerca del elemento compensatorio es de observar que la ley lo precisa específicamente en calidad de componente del salario integral mínimo al señalar que éste no podrá ser inferior al monto del 10 salarios mínimos legales, "...más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía...". En otros términos el legislador reglamentó particularmente el salario integral mínimo y dejó en libertad a los contratantes para determinar los salarios superiores con la natural limitación de que respeten la compensación implícita en la modalidad retributiva, vale decir, que el trabajador debe recibir una suma que en verdad compense las prestaciones, los recargos y los beneficios que a la postre no percibirá como tales por hallarse integrados al salario.

Ahora bien, para los efectos de establecer en cada caso el salario integral mínimo, se requiere la determinación del total de pagos efectuados por la respectiva empresa a sus trabajadores, preferentemente a aquellos que conforman el grupo o segmento de quienes devengan salarios superiores a diez salarios mínimos legales, en los conceptos involucrados o que se vayan a involucrar dentro de la cláusula de salario integral, o sea el salario ordinario y las pertinentes prestaciones, recargos y beneficios a compensar con relación al respectivo trabajador de forma que el elemento compensatorio será el porcentaje de ese total que corresponda a dichos recargos, prestaciones y beneficios, el cual, de ser superior a 3 salarios mínimos mensuales, ha de ser aplicado a los 10 salarios mínimos mensuales que configuran el elemento salarial mínimo integral y después adicionado a este. Por ejemplo, si dentro de la cláusula solo se integrara la cesantía legal, sus intereses y la prima legal de servicios, deberá determinarse a qué porcentaje corresponde en la empresa lo cancelado a sus trabajadores por dichos derechos, en relación con lo que ella paga a título de salario ordinario, tomando en consideración para ello, por razones

prácticas y en aplicación analógica de la regla contenida en el artículo 195 del C.S.T. el año calendario inmediatamente anterior a la fecha del pacto.

Atrás se explicó que, salvo la formalidad escrita y la exclusión de elementos que por su naturaleza no pueden ser integrados como las vacaciones, la ley no estableció un contenido forzoso de la estipulación de salario integral, es decir no se delimitó un mínimo o máximo de conceptos que deban integrarse ni una forma específica de redacción, de modo que las partes gozan de libertad para concretar por escrito los términos e incluir determinadas prestaciones o excluir otras. Para abonar este criterio interpretativo baste recordar que con arreglo al artículo 43 del C.S del T. los contratantes del nexo laboral, so pena de la ineficacia de sus estipulaciones, deben respetar los mínimos legales o convencionales instituidos en favor del trabajador y los demás requisitos impuestos por la ley; en lo demás gozan de autonomía negocial.

De todos modos lo ideal es que en la estipulación quede determinado cuales son las prestaciones, recargos o beneficios integrados y cuales son las bases económicas de su integración, dado que de la precisión con que se deje plasmado el acuerdo, dependerá que se eviten posteriores controversias. Sin embargo, no está prohibido que los contratantes convengan sencillamente un salario integral sin fijar sus elementos, caso en el cual correspondería averiguar la forma como se haya ejecutado la obligación o en últimas presumir, dados los términos del artículo 18, ordinal 4, de la Ley 50 de 1990, que al menos comprende el auxilio de cesantía, sus intereses y la prima legal de servicios, pues dicho precepto prevé que el trabajador que se acoja al salario integral recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta la pertinente fecha, sin que se entienda terminado el contrato.

En lo que atañe a otra suerte de repercusiones, el tan citado artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en su ordinal 3, y el artículo 1 del Decreto Reglamentario 1174 de 1991, dispusieron que el salario integral ha de tomarse como base para la liquidación de las cotizaciones a la Seguridad Social y los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como también para efectos de las indemnizaciones previstas por el artículo 64 del C.S.T y la remuneración de las vacaciones, pero los aportes del SENA, ICBF y Cajas de Compensación se disminuirán en un 30%. Consiguientemente, con fundamento en este enunciado que corresponde extender a falta de regulación, el salario integral debe colacionarse completo para efectos de la liquidación de otros derechos legales o convencionales no incluidos en la estipulación, a menos que, atendiendo los lineamientos del artículo 43 C.S.T, los contratantes convengan otra cosa.

Por último importa insistir en que, si el pacto del salario integral es en si mismo ilegal, verbigracia por no observar el requisito formal de la escritura, no respetar el mínimo legal o porque el elemento compensatorio no supla realmente los beneficios, prestaciones y recargos integrados, se produce inexorablemente y por virtud de la ley la ineficacia de la estipulación, según lo precisa el citado artículo 43 del C.S.T. con las pertinentes consecuencias de ello, en atención a cada caso. Sin embargo, es posible que, siendo en si mismo y en su momento válido el convenio, sobrevengan circunstancias que impongan su revisión, la cual puede acontecer automáticamente como cuando deba aumentarse el salario integral mínimo debido al incremento del salario mínimo legal, o requerir la expresión de los interesados según acontecería en el evento de que las bases de la estipulación hayan variado en la realidad.

II) Pues bien, si se confronta lo expresado por el Tribunal acerca del concepto en cuestión, conforme a la transcripción arriba efectuada, se tiene que interpretó en forma correcta el concepto de salario integral mínimo de ahí que no haya incurrido en la transgresión legal que denuncia el recurrente, quién de otra parte aboga por un entendimiento de ésta modalidad

retributiva que no corresponde al querer del legislador. En efecto, la parte actora defiende la idea de que el salario integral acordado por el señor Martínez Cuellar por lo menos debió incluir en calidad de factor prestacional "...el 30% de las prestaciones sociales que recibía el trabajador de la empresa...", de forma que tergiversa el precepto legal que determina el factor prestacional mínimo en un monto equivalente al 30% de 10 salarios mínimos legales y no al 30% de las prestaciones recibidas por el respectivo trabajador conforme lo entiende equivocadamente el censor.

Por lo tanto, con independencia de las objeciones formales efectuadas por el opositor, el cargo no está llamado a prosperar.

Las costas del recurso correrán a cargo de la parte recurrente.

Por lo expuesto la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, el 17 de octubre de 1997, en el juicio promovido por Juan Antonio Martínez Cuellar contra Industrial de Gaseosas S. A.

Costas a cargo del recurrente.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE EN LA GACETA JUDICIAL Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ

JOSÉ ROBERTO HERRERA VERGARA RAFAEL MÉNDEZ ARANGO

JORGE IVAN PALACIO PALACIO GERMÁN G. VALDÉS SÁNCHEZ

FERNANDO VASQUEZ BOTERO RAMÓN ZÚÑIGA VALVERDE

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZÁLEZ

secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

