

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 36.533

Acta No. 026

Bogotá, D.C., siete (07) de julio de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por RAFAEL ANTONIO ZUBIETA VELA, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de febrero de 2008, en el proceso que le sigue al BANCO CAFETERO- BANCAFE-.

I. ANTECEDENTES

RAFAEL ANTONIO ZUBIETA VELA demandó al BANCO CAFETERO – BANCAFÉ –, para que fuera condenado a reajustarle y pagarle, a partir del 1º de enero de 2001 y hasta la data del fenecimiento del vínculo laboral, su sueldo mensual incrementado de acuerdo con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE, para cada anualidad; las primas legales, las semestrales de junio y diciembre, vacaciones, cesantía y sus intereses y demás emolumentos laborales que resulten en su favor, correspondientes a dicho período; la indemnización por despido sin justa causa; la sanción moratoria prevista en el Decreto 797 de 1949; lo que resulte probado extra y ultra petita; y las costas del proceso (folios 2 y 3, cuaderno 1).

En sustento de sus pretensiones afirmó, en suma, que prestó sus servicios al Banco Cafetero desde el 1 de julio de 1975 hasta el 13 de diciembre de 2004; que el demandado lo despidió sin justa causa, cuando ocupaba el cargo de oficial de negocios; que para dicha data tenía la calidad de trabajador oficial; que la entidad demandada, desde el 1º de enero de 2001 hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, no realizó los incrementos salariales que le correspondía como servidor público, sólo realizó los incrementos automáticos del 3% según el acuerdo colectivo; que el Banco Cafetero considera que las relaciones laborales con sus empleados se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo; y que agotó la vía gubernativa (folios 3 a 6, cuaderno 1).

Al contestar la demanda, el BANCO CAFETERO – BANCAFÉ – (folios 56 a 69, cuaderno 1), se opuso a todas y cada una de las peticiones y condenas. Propuso las excepciones de prescripción, buena fe, improcedencia del pago de indemnización moratoria, falta de título y causa en el demandante, pago, cobro de lo no debido e inexistencias de las obligaciones.

Mediante sentencia de 5 de febrero de 2007 (folios 320 a 325, cuaderno1), el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá absolvió al demandado de todas y cada una de las súplicas

incoadas por el promotor del litigio. Costas a la parte vencida.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al conocer de la apelación del actor, confirmó íntegramente la decisión del A quo (folios 336 a 341, cuaderno 1). Sin costas.

En lo que rigurosamente concierne al recurso extraordinario, el juez plural asentó que “por virtud del decreto 092 de 2000, de los estatutos de la demandada y de la participación accionaria del Estado en la entidad, se tiene que al demandante no le asiste el derecho a los reajustes salariales solicitados. Lo anterior no implica que el demandante no tiene derecho a incremento salarial alguno, sino que estos no se rigen por las normas ni preceptos jurídicos o jurisprudenciales dirigidos a los servidores públicos, sino por las que cobijan a los trabajadores particulares. Así, en la Convención Colectiva de Trabajo se pactó un aumento salarial del 3% del que fue beneficiario el demandante como lo aceptó en su escrito de demanda (folios 3 y siguientes)” (folio 34, cuaderno 1).

Por último, copió apartes de la sentencia de 30 de mayo de 2003, dictada por esta Corporación.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

En la demanda con la que sustenta el recurso (folios 3 a 45 del cuaderno 2), que fue replicada (folios 57 a 67, *ibídem*), el demandante recurrente en el alcance de la impugnación pretende que la Corte case el fallo del Tribunal, para que, en instancia, revoque el del juzgado, y, en su lugar, acceda a las pretensiones del escrito iniciador de la contienda y provea en costas como en derecho corresponda.

Con ese propósito plantea tres cargos que la Corte los estudiará conjuntamente, junto con la réplica, tal y como lo permite el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, adoptado como legislación permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998, atendiendo la similitud de su objeto.

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de violar directamente, por aplicación indebida, “el artículo 1º del Decreto 092 de 2000(...) en relación con las siguientes disposiciones de carácter sustancial: 3º del Decreto 3130 de 1968; artículos 2º y 3º del Decreto 130 de 1976; art. 97 de la Ley 489 de 1996; y los artículos 461 y 464 del Código de Comercio y los artículos 6º, 1519, 1619, 1740, 1741 del Código Civil; 2º de la Ley 50 de 1936 que subrogó el 1742 del Código Civil; el artículo 8 de la ley 153 de 1887, los artículos 20 y 43 del C.S.T. y S.S. y los artículos 53, 58 y 228 de la Constitución Política de Colombia de 1991; las primeras por haberlas aplicado inadecuadamente al presente caso y las restantes por haberse dejado de aplicar, cuando era forzoso hacerlo” (folio 14, cuaderno 2).

Dice el recurrente que no controvierte ningún aspecto fáctico ni probatorio, dado que el debate es de puro derecho.

Arguye, en síntesis, que la Asamblea de accionistas del Banco Cafetero no puede cambiar su naturaleza, por lo que la Corte debe declarar la nulidad absoluta del artículo 29 de sus Estatutos, o en su defecto, su ineficacia “como lo establece el artículo 43 del C.S.T y S.S., donde se cambió la naturaleza de la entidad demandada, sacrificando el contenido sustancial de las normas

indicadas en el cargo y considerando que dichos trabajadores son particulares. De lo anteriormente transcrito se observa que el régimen aplicable a los trabajadores de la entidad demandada, corresponde al de empleado oficial. Que de acuerdo con lo expresado se concluye claramente que el explegado demandante ostentaba una calidad de empleado oficial y no trabajador particular como lo afirman equivocadamente tanto el ad quem como el a-quo, al considerar que por el simple hecho de que se le aplique el Código Sustantivo del Trabajo, por disposición del Decreto 092 de 2000 que se remite al artículo 29 de los estatutos, cuando su calidad de empleado oficial no se puede modificar por decisión de una de las partes; su verdadera naturaleza se halla expresada en la ley y en las diferentes sentencias entre las cuales se encuentra la No. 19.108 del 30 de enero de 2003, emanada de la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral” (folios 17 y 18, cuaderno 2).

LA REPLICA

Afirma el banco opositor que a pesar de que el recurrente endereza el ataque por aplicación indebida de normas sustanciales, el énfasis lo centra respecto de la escritura pública No. 3497 de 28 de octubre de 1999, pero ello solo se podría lograr, si los cargos estuviesen dirigidos por el sendero probatorio.

SEGUNDO CARGO

Ataca la sentencia por violar indirectamente, por aplicación indebida“ el artículo 1° del Decreto 092 de 2000 que remite al artículo 29 de los estatutos del banco cafetero; en relación con las siguientes disposiciones de carácter sustancial; el 3° del Decreto 3130 de 1968, artículos 2° y 3° del Decreto Ley 130 de 1976; art. 97 de la Ley 489 de 1996; artículos 461 y 464 del Código de Comercio y los artículos 6°, 1519, 1619, 1740, 1741 del Código Civil; el artículo 2° de la ley 50 de 1936 que subrogó el 1742 del Código Civil; el artículo 8 de la Ley 153 de 1887, los artículos 20 y 43 del C.S.T. y S.S. y los artículos 53, 58, y 123 de la Constitución Política de 1991; las primeras por haberlas aplicado inadecuadamente al presente caso y las restantes por haberlas dejado de aplicar, cuando era forzoso hacerlo, por haber estimado erróneamente unas pruebas y haber dejado de apreciar otras”.

Expresa que los quebrantos normativos se produjeron como consecuencia de los siguientes errores de hecho manifiestos:

“1. No dar por demostrado, estándolo que para los años 2000 al 2005, el capital estatal del Banco Cafetero era superior al 90% del total accionario, por ende, se le aplicaba las normas del artículo 3° del decreto 3135 de 1968 y demás normas relacionadas en el cargo.

2. No dar por demostrado, estándolo que el régimen aplicable a los trabajadores del Banco Cafetero, a partir del 29 de septiembre de 1999 y en adelante, hasta la fecha, diferentes al Presidente y el Contralor de dicha entidad se rigen por las normas de los empleados oficiales, según artículo 3° del Decreto 3135 y otras normas, en consideración al hecho de que el capital estatal del Banco Cafetero era superior al 90% del total accionario.

3. No dar por demostrado, estándolo que el Banco Cafetero no efectuó el aumento legal del salario del demandante a partir del año 2002; solo realizó los aumentos convencionales del 3% anual.

4. Dar por demostrado, sin estarlo, que el artículo 29 de la escritura pública No 3497 del 28 de octubre de 1999 (...), contentiva de la reforma estatutaria de la demandada, permitió el cambio

de régimen aplicable a los trabajadores del Banco Cafetero, en contravía a lo dispuesto por las normas que rigen las relaciones de los trabajadores oficiales; y no dar por demostrado, estándolo que el Banco cafetero es una entidad oficial y sus trabajadores excepto el Presidente y el contralor son trabajadores oficiales, según las normas mencionadas en el cargo.

5. No dar por demostrado, estándolo que en el contrato de trabajo se pactó aplicar <todas las disposiciones legales que rigen para los trabajadores oficiales y las del reglamento de trabajo de sus trabajadores o estatuto de personal que regulen las relaciones entre el banco cafetero y sus trabajadores.

6. No dar por demostrado, estándolo, que el BANCO CAFETERO HOY “EN LIQUIDACIÓN” niega el derecho a mantener el poder adquisitivo de los salarios de sus trabajadores cuando niega al trabajador reclamante el aumento de salarios para los años 2000 a 2005.

7. No dar por demostrado, estándolo, que la devaluación que sufre el peso colombiano, otorga el derecho a la movilidad del salario de toda clase de remuneración, es decir, debe aumentarse al trabajador lo certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior, tanto para servidores públicos como para trabajadores particulares”.

Como prueba erróneamente apreciada relaciona la certificación accionaria de la entidad demandada (folio 37). Y como probanzas no contempladas la copia de la Escritura Pública No. 3497 de 28 de octubre de 1999 (folios 268 a 274) y las documentales obrantes a folios 40 a 43, 70 a 72, 93 y 244.

Acota el recurrente que “la escritura pública No. 3497 del 28 de octubre de 1999 (fls. 268 a 274 del cuaderno ppl), por la cual se reforma el régimen laboral del Banco Cafetero, según determinación de la asamblea general de accionistas de dicho Banco del 28 de octubre de 1999, es violatoria de las normas sustanciales antes indicadas y por ende, se equivoca el ad quem respecto del régimen laboral aplicable a los trabajadores, porque considera al demandante como empleado particular sin tener en cuenta la participación estatal superior al 90% a partir del 28 de septiembre” (folios 24, ibídem).

LA REPLICA

Señala que el cargo “no ataca en lo mas mínimo los soportes de [la providencia], toda vez, que para el Tribunal, se reitera, todo su enfoque fue encaminado a concluir que no existía norma concreta que consagrara el derecho reclamado. Además, su análisis parte en todo del artículo 29 de los Estatutos del Banco. Por lo precedente la sentencia debe continuar revestida de su presunción de acierto y legalidad (folio 64, cuaderno 2).

TERCER CARGO

Acusa la sentencia de violar “DIRECTAMENTE en concepto de VIOLACIÓN DIRECTA las siguientes normas de derecho sustancial: el artículo 21 del Decreto 2067 de 1991; el artículo 4º de la Ley 4ª de 1992, el artículo 2º de la Ley 547 de 2000; el artículo 2º de la Ley 628 de 2000; el artículo 2º de la Ley 780 de 2002, el artículo 2º de la Ley 848 de 2003; el artículo 13, 20 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social; el artículo 3º del Decreto 3130 de 1968; artículos 2º y 3º del Decreto Ley 130 de 1976; art. 97 de la Ley 489 de 1996; y artículo 461 del Código de Comercio; los artículos 13, 53, 123, 187, 241 y 243 Constitucionales; y por último, el Art. 2 del Decreto 2316 de 1953 y artículo 1º del Decreto 663 de 1993 por el cual se reformó el Banco Cafetero”.

Sostiene el impugnante que la inconformidad radica en la conclusión a la que arribó el Tribunal en torno a: 1.- la naturaleza jurídica el Banco Cafetero hoy en liquidación.-, pues en su sentir es oficial; 2.- La naturaleza jurídica de sus trabajadores, ya que éstos son oficiales; 3.- Derecho a mantener el poder adquisitivo de los salarios de los servidores públicos, para ello cita sentencias de la Corte Constitucional; 4.- Derecho a la movilidad del salario tanto de servidores públicos como de trabajadores particulares, es decir, cobija a toda clase de remuneración; 5.- Derecho a la Igualdad y Derecho de Asociación; 6.- Existencia de la ratio decidendi contenidas en las sentencias transcritas, para efectos de aumentar la remuneración del trabajador y transgresión de dichas razones por el a-quo y el ad-quem, al desatender la cosa juzgada constitucional (art. 243 c.p.) e irrespeto a la interpretación auténtica que hace la Corte Constitucional con fuerza de autoridad (art. 241 c.p.); 7.- La sentencia que se enrostra en esta demanda también viola el debido proceso al quebrantar el principio constitucional que establece: "...situación más favorable al trabajador en caso de deuda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho...", consagrado en el artículo 53 constitucional. Para desarrollar las materias de inconformidad, el recurrente se limita a copiar fragmentos de sentencias proferidas por la Corte Constitucional.

Asevera que "el cargo tiene vocación de prosperidad en virtud de la violación directa de las normas sustanciales y constitucionales invocadas en este cargo, al dejarlas de aplicar considerando equivocadamente que la demandada BANCO CAFETERO "EN LIQUIDACION" es una empresa industrial con régimen de trabajadores particulares, cuando en realidad por tener un capital estatal superior al 90% del total accionario se le aplica el régimen de los trabajadores oficiales. No obstante lo anterior, el aumento se predica, no solo para los servidores públicos sino también para los trabajadores particulares, por ende, el aumento del salario de mi poderdante debe ser reajustado periódicamente como lo indican las sentencias trascritas, por ende, se deben conceder todas las pretensiones incoadas en la demanda introductoria del proceso" (folio 45, cuaderno 2).

LA REPLICA

Afirma, en suma, que "las razones aducidas por el apoderado del demandante, para tratar de sustraerlo del régimen de los trabajadores del sector particular, pertenecen más a un alegato de nulidad del respectivo decreto y no a un recurso extraordinario de casación" (folio 64, cuaderno 2).

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como quedó dicho cuando se hizo el itinerario del proceso, el Tribunal para confirmar la absolución dispuesta por el juez de primer grado asentó que "por virtud del decreto 092 de 2000, de los estatutos de la demandada y de la participación accionaria del Estado en la entidad, se tiene que al demandante no le asiste el derecho a los reajustes salariales solicitados. Lo anterior no implica que el demandante no tiene derecho a incremento salarial alguno, sino que estos no se rigen por las normas ni preceptos jurídicos o jurisprudenciales dirigidos a los servidores públicos, sino por las que cobijan a los trabajadores particulares. Así, en la Convención Colectiva de Trabajo se pactó un aumento salarial del 3% del que fue beneficiario el demandante como lo aceptó en su escrito de demanda (folios 3 y siguientes)" (folio 34, cuaderno 1).

El meollo del asunto estriba en elucidar si la demandada, desde el punto de vista legal, estaba obligada a incrementar al actor el salario por el periodo comprendido entre el 2001 y el 2005. De suerte que a ello la Sala centra su estudio.

Pues bien, el tema puesto a escrutinio de la Corte Suprema de Justicia fue estudiado recientemente en sentencia de 27 de enero de 2009, radicación 33.420, ratificada el 10 de febrero siguiente, radicación 33.825, en un proceso adelantado precisamente en contra del Banco Cafetero. Así razonó la Sala:

“1. APLICACIÓN DE LA LEY 4ª DE 1992.

La Ley 4ª de 1992 tiene como fines, entre otros, el de señalar las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y el de fijar las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales.

Por su parte el artículo 1º, ibídem, claramente determina el campo de aplicación del régimen salarial y prestacional para los empleados públicos, los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública. Dice textualmente:

“ARTÍCULO 1o. El Gobierno Nacional, con sujeción a las normas, criterios y objetivos contenidos en esta Ley, fijará el régimen salarial y prestacional de:

a) Los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, cualquiera que sea su sector, denominación o régimen jurídico;

b) Los empleados del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral y la Contraloría General de la República;

c) Los miembros del Congreso Nacional, y

d) Los miembros de la Fuerza Pública.

Y el artículo 4º, estatuye que “Con base en los criterios y objetivos contenidos en el artículo 2º el Gobierno Nacional, dentro de los primeros diez días del mes de enero de cada año, modificará el sistema salarial correspondiente a los empleados enumerados en el artículo 1º literal a), b) y d), aumentando sus remuneraciones. Igualmente, el Gobierno Nacional podrá modificar el régimen de viáticos, gastos de representación y comisiones de los mismos empleados.” Las expresiones resaltadas fueran declaradas inexequibles a través del fallo C- 710 de 1999, dictado por la Corte Constitucional.

Pues bien, para la Corte Suprema de Justicia, los artículos 1º y 4º, báculos del ataque, no cobijan al demandante, porque no fue empleado público de la Rama Ejecutiva Nacional, empleado del Congreso Nacional, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral, la Contraloría General de la República, miembro del Congreso Nacional o miembro de la Fuerza Pública.

De manera que, se itera, los mencionados preceptos de la Ley 4ª de 1992 no gobiernan el asunto debatido.

Ahora bien, no puede la Corte pasar inadvertido que el segundo soporte de la decisión, vale decir

que “ al no haber demostrado el demandante que tuviera derecho a unos reajustes superiores a los que fue objeto de reconocimiento por la demandada, como era su deber procesal, por corresponderle la carga procesal de los hechos de la demanda en los términos del art. 177 del CPC, aplicable por reenvío a la materia laboral en virtud del art. 145 del C.P.L. hace imposible que la Sala pueda establecer un desequilibrio de igualdad, y pueda fulminar condenas en tal sentido, a mas de que no es la justicia del trabajo la llamada a creación de cargos, ni de aumentos salariales por ser conflictos económicos que escapan de su competencia, a mas de que en tratándose de entidades oficiales es aspecto que corresponde al legislador nacional, departamental o municipal, según el rango de la entidad” (folio 557, cuaderno 1), en puridad, no fue controvertido por el recurrente.

2. NORMAS DEL SECTOR PRIVADO

Como quedó sentado el régimen jurídico aplicable a los contratos individuales laborales de los empleados del Banco Cafetero, es el consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo.

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 1° de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, sino uno de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3° 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 1°, 2° 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 8° 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 5° 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 proscribire 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.

Por último, juzga de conveniente la Corte advertir que lo estudiado en el presente asunto difiere sustancialmente de lo dispuesto por la Sala en las sentencias de 30 de enero de 2003, radicación 19108 y de 3 de diciembre de 2007, radicación 29256, en las cuales esta Corporación tuvo oportunidad de analizar los temas concernientes al despido colectivo y al régimen de transición pensional, respectivamente”.

Mutatis mutandi, lo expresado en la precedente providencia resulta pertinente en este caso por tratarse de un asunto en el cual las circunstancias de orden jurídico y fáctico relevantes resultan sustancialmente iguales.

De lo que viene de decirse, se colige para la Sala que el juez de apelación no incurrió en los desaguisados que le enrostra el censor.

En armonía con lo discurrido, entonces, los cargos no prosperan

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia de fecha 29 de febrero de 2008, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso instaurado por RAFAEL ANTONIO ZUBIETA VELA contra el BANCO CAFETERO – BANCAFE-.

Por cuanto hubo oposición, costas a cargo del recurrente.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DÍAZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO



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

