

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Radicación No. 32310

Acta No.16

Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

Bogotá, D.C., abril veintiocho (28) de dos mil nueve (2009)

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por MARÍA EDNA CASTRO NIETO, en contra de la sentencia de segunda instancia proferida por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 15 de septiembre de 2006, dentro del proceso ordinario laboral promovido por la recurrente en contra de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO.

ANTECEDENTES

En lo que concierne al recurso extraordinario, la actora recurrente, quien laboró para la demandada como docente de media jornada en el consultorio jurídico, como docente del área penal, bajo la modalidad de contratos a término fijo desde el segundo semestre de 2001 hasta el primer semestre de 2003, bajo modalidad de salario integral, reclamó en la demanda inicial que se condenara a la enjuiciada a cancelarle saldos insolutos del salario pactado más indemnización moratoria y costas.

La esencia de su petición radicó en considerar que no se le pagó el salario integral que debía cancelársele, debido a que se había transgredido la prohibición del artículo 132-3 del CST, que dispone que en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales más treinta por ciento de factor prestacional, postura de la que discrepó la accionada, mediante oposición, bajo el argumento de haber la actora trabajado media jornada, lo cual se le había solucionado proporcionalmente.

Tribunal y a quo desestimaron las pretensiones de la accionante, a la que condenaron en costas.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El colegiado halló probado que el valor estipulado en los respectivos contratos como salario integral por las partes, equivalía exactamente a la mitad del salario mínimo integral correspondiente a la respectiva anualidad, en concordancia con la media jornada laboral pactada por aquéllas.

Señaló el principio de libertad para pactar el salario, permitido a las partes por el artículo 132 del CST, bajo el marco de respeto por el salario mínimo legal, o el derivado de pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales. Citó el contenido de la norma, en lo referente a la consagración del salario integral, y lo relacionó con lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley 50 de 1990 modificadorio del 147 del CST, en lo relacionado con el pago proporcional en tratándose de jornadas inferiores a la ordinaria, y expresó que no había razones para sostener que, cuando la pactada fuera inferior a la máxima legal, no pudiera señalarse un salario integral proporcional, al no haber norma que prohibiera expresamente tal acuerdo bajo dicha circunstancia.

Estimó que en el país es permitido pactar salarios en proporción al número de horas laboradas, siempre que se respete el mínimo legal.

Manifestó que en los contratos con la actora se había pactado el salario integral y que la Universidad había pagado la remuneración y la proporcionalidad correspondiente a la media jornada laborada por la actora, lo cual resultaba acorde con los principios constitucionales de igualdad, proporcionalidad y equidad de una remuneración acorde con el tiempo laborado.

Textualmente expresó así sus argumentos el Tribunal:

“SALARIO INTEGRAL

Solicita la parte actora imponer condena a la demandada por la diferencia (saldos) adeudada por concepto de salario integral correspondientes a los contratos a término fijo ejecutados entre el 6 de agosto al 15 de diciembre de 2001, del 21 de enero al 14 de diciembre de 2002, del 3 de febrero al 14 de junio de 2003 y del 15 de julio al 14 de diciembre de 2003.

Por su parte la demandada se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que la demandada pagó a la demandante el valor del salario integral que legalmente le correspondía, según lo pactado entre las partes y dado que la actora tenía una intensidad horaria semanal de medio tiempo.

El juez de primera instancia absolvió de todas las pretensiones a la demandada con fundamento en que fue voluntad de las partes acordar un pago correspondiente a la mitad del salario integral legal como contraprestación a la media jornada de trabajo, deducible de ello los valores que se adicionan a la frase salario integral y aunado a la determinación de la jornada como medio tiempo. Además consideró el A quo que si bien es cierto la disposición contenida en el artículo 18 de la ley 50 de 1990 señala que la suma pactada como salario integral no puede ser inferior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes, consideró que dicho principio puede quebrantarse ante circunstancias especialísimas como la controvertida en el proceso en virtud de lo señalado por el numeral 3 del art. 47 del C.S.T., luego el salario integral puede ser pactado en forma proporcional al número de horas que se laboren efectivamente en desarrollo del contrato de trabajo como sucede con el salario mínimo. Desestima entonces la afirmación de la

demandante en el interrogatorio en cuanto aseguró que nunca se estableció que el salario reconocido era por medio tiempo, la cual quedó desvirtuada con el contenido de los documentos aportados al proceso.

La inconformidad de la apelante radica en que el juzgado no tuvo en cuenta que la demandante negó haber aceptado el pacto del salario integral de medio tiempo, de igual manera que la consideración del juez de instancia en el sentido de que si el salario mínimo legal puede ser pagado proporcionalmente al tiempo laborado cuando la jornada sea inferior a la legal, es igualmente aplicable al salario integral es equivocado, pues la naturaleza del salario mínimo y del salario integral son diferentes y en especial en cuanto al salario integral existe una norma expresa que prohíbe expresamente pactar un salario integral inferior a diez salarios mínimos legales vigentes más un 30% como factor prestacional. Señala finalmente que la decisión impugnada contraviene la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional en cuanto al salario integral.

Del análisis de las pruebas aportadas al proceso que se procede a efectuar por parte de esta Sala de Decisión de conformidad con lo previsto en el artículo 60 y 61 del C.P.T., obran los contratos a término fijos suscritos entre las partes así: 1) Contrato de trabajo a término fijo con vigencia entre el 2 de febrero de 1998 al 15 de mayo de 1998 (fls. 75 a 76), 2) Contrato a término fijo con vigencia entre el 18 de enero de 1999 a 4 de junio de 1999 (fl. 77 a 79), 3) Contrato a término fijo con vigencia entre el 19 de enero de 2000 al 19 de junio de 2000 (fls. 80 a 81), 4) Contrato a término fijo con vigencia entre el 1 de agosto de 2000 al 15 de diciembre de 2000, 5) Contrato a término fijo de febrero 5 de 2001 al 15 de junio de 2001 (fls. 10 a 11 y 84 a 85), 6) Contrato a término fijo de agosto 6 de 2001 al 14 de diciembre de 2001 (fls. 12a 13 y 86 a 87), 7) Contrato a término fijo de 21 de enero de 2002 a agosto 14 de 2002 (fls. 14 a 15 y 88 a 89), 8) Contrato a término fijo vigente de febrero 3 a junio 13 de 2003 (fls. 91 a 92), así como la diligencia de interrogatorio de parte a la demandante (fls. 128 a 130), acreditó el plenario que las partes suscribieron varios contratos a término fijo, en virtud de los cuales la demandante desempeñó el cargo de Asesora del Área Penal en el Consultorio Jurídico de la Universidad demandada, con una intensidad horaria semanal de medio tiempo (24 horas semanales), fijando una suma de dinero como salario integral mensual en cada uno de ellos.

Afirmó la demandante que en ninguno de los contratos suscritos con la entidad demandada acordó con la empresa un salario integral de medio tiempo; al respecto conviene advertir por la Sala, que el texto de los contratos resulta claro en cuanto estipuló las condiciones por las cuales se regiría la relación entre las partes, tales como el nombre del empleador, el nombre del empleado, el cargo a desempeñar, la modalidad del contrato, la fecha de iniciación, la fecha de finalización, el periodo de prueba, **la intensidad horaria semanal MEDIO TIEMPO (24 HORAS SEMANALES) y el SALARIO INTEGRAL MENSUAL** para lo cual se remite la Sala a cada uno de los contratos, conforme con la siguiente relación:

1. En el contrato 024-185 vigente de agosto a diciembre de 2001 se pactó un salario integral de \$1.859.000; para la citada anualidad el salario mínimo legal se fijó en la suma de \$286.000.00, luego el salario integral correspondía a la suma de \$3.718.000.00 que corresponde a diez veces el salario mínimo más un 30% como factor prestacional (fls. 86 a 87).
2. En el contrato 024-046 vigente de enero a agosto de 2002 se pactó un salario integral de \$2.009.000; para la citada anualidad el salario mínimo legal se fijó en la suma de \$309.000.00, luego el salario integral correspondía a la suma de \$4.017.000.00 que

corresponde a diez veces el salario mínimo más un 30% como factor prestacional (fls. 88 a 89).

3. En el contrato 024-050 vigente de febrero a junio de 2003 se pacto un salario integral de \$2.158.000; para la citada anualidad el salario mínimo legal se fijo en la suma de \$332.000.00, luego el salario integral correspondía a la suma de \$4.316.000.00 que corresponde a diez veces el salario mínimo más un 30% como factor prestacional (fls. 91 a 92).

De la revisión de los documentos traídos al proceso, se observa que el valor estipulado en los respectivos contratos como salario integral por las partes, equivale exactamente a la mitad del salario mínimo integral que correspondía para la respectiva anualidad conforme quedó arriba señalado, lo cual guarda concordancia con la media jornada laboral pactada por las partes.

Al respecto considera la Sala oportuno señalar que el artículo 18 de la ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 132 del C.S.T, consagra el principio de que las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo o por tarea, pero siempre respetando el mínimo legal o el fijado en los actos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, no obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T.; cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario o dominical o festivo, primas legales, extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie etc. Así mismo el inciso 2° de la citada disposición señala que el salario integral en ningún caso podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía, lo cual es acorde con lo resaltado, en el artículo 19 de la misma ley 50 de 1990 que tipifica la protección del pago del salario mínimo legal en proporción al número de horas trabajadas para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales; por lo que no hay razón para sostener que en el caso del salario integral mínimo en virtud del cual la jornada pactada sea inferior a la máxima legal, no pueda señalarse un salario integral proporcional a la jornada de trabajo, pues al efecto no existe disposición alguna que prohíba que quienes laboren la mitad de la jornada perciban la mitad del salario que le correspondería en caso de laborar la jornada completa, aún si se trata de salarios superiores al mínimo legal.

De los anteriores razonamientos legales fluye indiscutiblemente que en la legislación colombiana es permitido pactar salarios en proporción al número de horas laboradas siempre y cuando respetando el mínimo legal, en el caso de autos no puede desconocerse que de una simple lectura de los contratos que celebró el demandante con la Universidad demandada, como ya se indicó, se pactó la figura del salario integral, y por ende de

conformidad con lo señalado por el artículo 1618 y 1621 del Código Civil, en el sentido de que conocida claramente la intención de los contratantes debe estarse a ella, como debe estarse a la interpretación que mejor cuadre con la naturaleza del contrato, deberá aceptarse que en caso de autos las partes establecieron un salario integral, y de esa forma la universidad pagó durante la ejecución de los diversos contratos la remuneración y la proporcionalidad de las prestaciones que encierran el salario integral por el número de horas laboradas por el demandante (media jornada), pues no existe en el proceso prueba oportuna y contundente que acredite o demuestre que el demandante prestó sus servicios por un tiempo mayor, todo lo cual demuestra que el acuerdo entre las partes se ajusta a los principios elementales mínimos consagrados en el derecho laboral,

pues se reitera, se pagó el salario integral mínimo en cada uno de los años de la prestación del servicio en forma proporcional al tiempo servido, y al no existir prohibición expresa por el legislador de hacerlo, mal puede concluir el operador judicial que esa forma de estipulación sea ilegal e injusta, pues ello resulta acorde con los principios constitucionales de igualdad, proporcionalidad y equidad de una remuneración acorde con el tiempo laborado y por tanto no queda más a la Sala que confirmar la decisión absolutoria acertada que impartió la primera instancia.”

EL RECURSO DE CASACIÓN

Fue ejercitado por la demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y replicado.

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Persigue la casación total de la sentencia gravada. Aspira a que una vez casada la sentencia anteriormente mencionada, se constituya la Corte en tribunal de instancia y revoque la sentencia de primer grado, condenando en su lugar a la demandada de conformidad con las peticiones del escrito de demanda, proveyendo sobre costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera, que fueron replicados y se resuelven conjuntamente, dada la finalidad común.

PRIMER CARGO

Se formula en los siguientes términos:

“Violación por vía directa, por interpretación errónea de las siguientes normas:

- Artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990.

Artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 19 de la ley 50 de 1990.

DEMOSTRACIÓN:

Es absolutamente claro que en el presente proceso no existe un problema de valoración de pruebas y por ello ninguna inconformidad tiene la parte recurrente en ese sentido con la sentencia recurrida. El reparo contra ella es estrictamente jurídico y se relaciona con la interpretación errónea que el fallador de segunda instancia hizo de las disposiciones legales que regulan el salario integral y el pago de salario en proporción a las horas laboradas.

En efecto, según el H. Tribunal una interpretación concordante de los artículos 132 y 147 del Código Sustantivo del Trabajo (subrogados respectivamente por los artículos 18 y 19), si un trabajador con salario integral labora menos de la jornada máxima legal, se le debe pagar el salario integral proporcional al tiempo u horas laboradas. Para absoluta verificación de lo anterior, cabe transcribir la parte del fallo acusado donde se expresó:

"...Al respecto considera la Sala oportuno señalar que el artículo 18 de la ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 132 del C.S.T., consagra el principio de que las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo; por obra, a destajo o por tarea, pero siempre respetando el mínimo legal o el fijado en los actos, convenciones

colectivas y fallos arbitrales, no obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del C.S.T., cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario o dominical o festivo, primas legales, extralegales, cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie etc. Así mismo el inciso 2° de la citada disposición señala que el salario integral en ningún caso podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía, lo cual es acorde con lo resaltado, en el artículo 19 de la misma ley 50 de 1990 que tipifica la protección del pago del salario mínimo legal en proporción al número de horas trabajadas para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales; por lo que no hay razón para sostener que en el caso del salario integral mínimo en virtud del cual la jornada pactada sea inferior a la máxima legal, no puede señalarse un salario integral proporcional a la jornada de trabajo, pues al efecto no existe disposición alguna que prohíba que quienes laboren la mitad de la jornada perciban la mitad del salario que le correspondería en caso de laborar la jornada completa, aún si se trata de salarios superiores al mínimo legal.

De los anteriores razonamientos legales fluye indiscutiblemente que en la legislación colombiana es permitido pactar salarios en proporción al número de horas laboradas siempre y cuando respetando el mínimo legal."

La interpretación de las normas legales mencionadas es errónea o equivocada por las siguientes razones:

1° El salario mínimo legal y el salario integral responden a conceptos diametralmente diferentes regulados en forma distinta por la ley laboral sustancial. Es así como mientras el salario mínimo legal tiene un carácter vital y su finalidad legal es la de subvenir a las necesidades normales del trabajador y su familia en el orden material, moral y cultural el salario integral por el contrario es un mecanismo para que empleados con un salario no inferior a 10 salarios mínimos legales reciban de una vez el efecto prestacional y cualquier otro recargo o beneficio, excepto las vacaciones.

Por lo tanto, cuando la ley laboral establece en el numeral 3 del artículo 147 que quien labore jornadas inferiores a las máximas legales debe percibir el salario mínimo legal mensual en proporción a las horas trabajadas, no está haciendo otra cosa que tratar de garantizar el mínimo vital de todo trabajador, ordenando que perciba como salario una suma que corresponda al mínimo legal vigente en proporción al tiempo trabajado. En este caso la misma norma está autorizando que una persona que trabaje en jornadas inferiores gane en proporción al mínimo legal mensual.

En el caso del salario integral por el contrario, no existe norma legal que autorice el pago proporcional a las horas laboradas y en cambio el propio artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo expresa 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.

2° El salario integral incluye los recargos por trabajo suplementario o de horas extras; por lo tanto no es posible que en desarrollo de este pacto se reciba una cantidad inferior a 13 salarios mínimos legales mensuales (10 más el 30%), so pretexto de que el empleado labore menos de la jornada máxima legal, porque entonces se llega al absurdo de que puede contratarse un medio

tiempo, laborar en la realidad más de 4 horas y de todas maneras pagar la mitad del salario integral mínimo (las horas extras están incluidas). Esta reprochable situación podría presentarse más factiblemente tratándose de empleados de dirección, confianza o manejo, los cuales según el art. 162 del C. S. del T. están exceptuados de una jornada máxima legal. En resumen, desde este punto de vista, la interpretación del ad-quem podría conducir a una burla de la norma sobre salario integral.

3° Si el numeral 2 del art. 132 del C S T, establece 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, (mayúsculas fuera de texto) no puede interpretarse este precepto desconociendo la prohibición, expresa y explícita destacada para sostener de manera caprichosa y arbitraria que " se pago el salario integral mínimo en cada uno de los años de prestación del servicio en forma proporcional al tiempo servido, y al no existir prohibición expresa por el legislador de hacerlo, mal puede concluir el operador judicial que esa forma de estipulación sea ilegal o injusta, pues ello resulta acorde con los principios constitucionales de igualdad, proporcionalidad y equidad de una remuneración acorde con el tiempo laborado " (Folio 10 Sentencia de la Sala Laboral del Tribunal).

Así lo ha reconocido esta Honorable sala laboral en sus pronunciamientos al referirse al salario mínimo integral diciendo "...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 si 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. (resaltado y subrayado fuera de texto).

En otros términos, asegura esta corporación que " 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

Concluye la corte que " 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

4° También, con su interpretación, violó el ad-quem la Constitución Política al desconocer la sentencia de constitucionalidad C- 565 de 1998 mediante la cual la Corte Constitucional se

pronunció expresamente sobre la exequibilidad del tope fijado en el numeral 2 del artículo 132 de la Ley 50 de 1990, toda vez que esta Sentencia de Constitucionalidad constituye precedente constitucional en su ratio decidendi, y su desconocimiento se traduce en un desconocimiento directo de la Constitución Política.

La Corte Constitucional en sentencia de constitucionalidad C 565 de 1998 se pronunció expresamente sobre la exequibilidad del tope fijado en el numeral 2 del artículo 132 de la Ley 50 de 1990, como remuneración mínima fijada por la ley respecto del salario integral, declarando en la parte resolutive de la sentencia citada, que es constitucional la disposición legal que establece 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..."

Las razones en que la corte constitucional fundamenta su fallo de constitucionalidad (la ratio decidendi) y que guardan relación directa con la parte resolutive, constituyendo entonces aquello que la constitución prohíbe, señalan que, el monto mínimo de 10 salarios mínimos legales mensuales como tope del salario integral constituye un precepto legal protector de los derechos esenciales de los trabajadores y no significa nada distinto de un tope, de obligatorio cumplimiento, aplicable a lo pactado en cuanto hace al monto mínimo del salario integral.

Dice la corte constitucional en la sentencia citada que el derecho a la libertad de patronos y trabajadores, no es absoluta y, precisamente con miras a la defensa de trabajadores esta libertad se halla sujeta a restricciones que impiden el abuso de la posición patronal dominante y que la disposición según la cual el salario mínimo integral sólo puede ser pactado por los patronos con empleados que devenguen un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, es un requisito que, al tenor del numeral 2 del artículo 132 de la Ley 50 de 1990, resulta indispensable para la validez de la estipulación correspondiente.

Textualmente la corte señala en la sentencia C 565 de 1998: " El precepto legal, protector de los derechos esenciales de los trabajadores -supuesta la ya declarada exequibilidad del salario integral- no significa nada distinto de un tope, de obligatorio cumplimiento, aplicable a lo pactado en cuanto hace al monto mínimo del salario integral.

La ley no quebranta en ese punto el derecho a la libertad de patronos y trabajadores, pues ésta no es absoluta y, precisamente con miras a la defensa de los segundos, se halla sujeta a restricciones que impiden el abuso de la posición patronal dominante.

La Corte no considerará el cargo relativo a la posible violación del derecho a la igualdad, que el actor hace consistir en una discriminación entre trabajadores provocada por la disposición según la cual el salario mínimo integral sólo puede ser pactado por los patronos con empleados que devenguen un salario ordinario superior a diez (100) salarios mínimos legales mensuales, requisito éste que, al tenor del numeral 2 del artículo 132 de la Ley 50 de 1990, resulta indispensable para la validez de la estipulación correspondiente. (subrayado fuera de texto)"

Esta Sentencia de constitucionalidad no solamente constituye cosa juzgada constitucional sino precedente constitucional en su ratio decidendi, que de acuerdo con la propia definición de la corte, está constituido por la formulación general del principio, regla o razón general que constituyen la base necesaria de la decisión judicial específica. ".. Esta parte de la Sentencia tiene fuerza vinculante y constituye el precedente judicial. La ratio decidendi, sostuvo la corte en sentencia C-569 de 2001, contiene las razones jurídicas que orientan la decisión judicial y la

interpretación constitucional adecuada para el caso concreto".

El Tribunal desconoce la Constitución porque hace una interpretación acorde a la defensa planteada por la entidad demandada pero completamente ajena a los postulados constitucionales plasmados por la doctrina constitucional e ignora el precedente constitucional de la corte constitucional contenido en la sentencia C- 565 de 1998 el cual, de acuerdo con lo establecido por la misma corte Constitucional en sentencia C-252 de 2001 "crea una nueva carga en el ejercicio de la función judicial, pues exige de los jueces una disciplina mayor, al establecer que no solo deben acomodar sus fallos a las normas contenidas en la constitución y la ley si no que además deben aplicar rigurosamente la jurisprudencia precedente que contenga interpretación constitucional aplicable al caso concreto. En el mismo sentido en la sentencia C.447 de 1997, la corte Constitucional resalta que el precedente judicial tiene su fundamento, no solo en el respeto del principio de igualdad, si no de la seguridad jurídica y de los demás elementales de justicia y ética. "

En la sentencia C-1439 de 2000 de la corte Constitucional es en donde la idea de sujeción de los jueces al precedente encuentra uno de sus mayores sustentos. En esta Sentencia la Corte resalta que la obligatoriedad de la jurisprudencia constitucional deviene de su función de lograr la " Unidad interpretativa de la constitución y que la fuerza vinculante se predica de la ratio decidendi. Según lo anterior para la Corte la inaplicación del precedente, es un aspecto constitutivo de vía de hecho, ello por cuanto el desconocimiento del precedente constitucional en últimas se traduce en un desconocimiento de la carta política.

La Corte Constitucional en fallo T-082 de 2002 concluye que toda decisión judicial que se pronuncie sobre la materia resuelta por la doctrina constitucional expuesta debe sujetarse a ella y que en caso de presentarse incompatibilidad entre la interpretación elaborada por un juez ordinario y la de la corte constitucional, prevalecerá esta última.

Como lo sostuvo en su " Aclaración de voto a la sentencia C-083 de 1995 el Magistrado Eduardo Cifuentes Muñoz. " La constitución debe en todo momento, con ley o sin ella, inspirar la actividad judicial. Incluso, si existe ley que regule específicamente la materia, ella debe interpretarse de conformidad con la constitución y en el sentido mas favorable a su realización concreta".

SEGUNDO CARGO

Expuesto en los siguientes términos:

"Violación por vía directa, por aplicación indebida del Artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 19 de la ley 50 de 1990.

DEMOSTRACIÓN:

Es absolutamente claro que en el presente proceso no existe un problema de valoración de pruebas y por ello ninguna inconformidad tiene la parte recurrente en ese sentido con la sentencia recurrida. El reparo contra ella es estrictamente jurídico y se relaciona con la aplicación indebida que el rallador de segunda instancia hizo de la disposición legal que regula el pago de salario en proporción a las horas laboradas. Esta aplicación indebida condujo a la interpretación errónea de la norma que regula el concepto y condiciones en que puede pactarse el salario integral.

En efecto, si el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 19 de la

ley 50 de 1990 regula el pago proporcional del salario cuando una persona devenga el salario mínimo legal, mal puede aplicarse, como lo hizo el ad-quem, esta norma para el caso de las personas que ganan no un mínimo sino 10 veces esa cantidad.

El salario mínimo legal y el salario integral responden a conceptos diametralmente diferentes regulados en forma distinta por la ley laboral sustancial. Es así como mientras el salario mínimo legal tiene un carácter vital y su finalidad legal es la de subvenir a las necesidades normales del trabajador y su familia en el orden material, moral y cultural el salario integral por el contrario es un mecanismo para que empleados con un salario no inferior a 10 salarios mínimos legales reciban de una vez el efecto prestacional y cualquier otro recargo o beneficio, excepto las vacaciones.

Por lo tanto, cuando la ley laboral establece en el numeral 3 del artículo 147 que quien labore jornadas inferiores a las máximas legales debe percibir el salario mínimo legal mensual en proporción a las horas trabajadas, no está haciendo otra cosa que tratar de garantizar el mínimo vital de todo trabajador, ordenando que perciba como salario una suma que corresponda al mínimo legal vigente en proporción al tiempo trabajado. En este caso la misma norma está autorizando que una persona que trabaje en jornadas inferiores gane en proporción al mínimo legal mensual.

Lo anterior confirma que no puede aplicarse la norma que regula el pago de salario proporcional al tiempo laborado cuando es inferior a la jornada máxima legal al evento en que se haya pactado un sistema de remuneración basado en el concepto de salario integral. Hacerlo sería suponer que salario mínimo legal y salario integral son sinónimos dentro del contexto del artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 19 de la ley 50 de 1990.

Finalmente se advierte que al haberse aplicado indebidamente el precepto últimamente citado se condujo a que se interpretara erróneamente el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990 en la medida que se consideró que esta norma no impide o prohíbe pactar salarios integrales en proporción al tiempo laborado.

Con base en todo lo expuesto ruego a esa H. Corporación casar la sentencia impugnada y devuelvo el expediente que fue retirado para efectos de formular el presente recurso.”

LA RÉPLICA

En esencia, además de glosas de índole técnica, manifiesta que el ataque se basa en la expresión “en ningún caso” contenida en la norma de salario integral, y que solo una interpretación excesivamente exegética permite llegar a esa inferencia, contraria a la cabal hermenéutica de la preceptiva aplicable. Que, frente al test de igualdad constitucional, no puede prohijarse la paradoja de que un trabajador que labore solo la mitad de la jornada, en relación con otro, tenga derecho a un salario integral igual al de otro con jornada de 48 horas semanales. Expresa, finalmente, que el ad quem dio una solución jurídica irreprochable al pleito.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Se le imputa al ad quem la interpretación errónea de los artículos 132 y 147 del CST. Sin embargo, la mera lectura, desapercibida inclusive, de la argumentación del colegiado, evidencia que ninguna exégesis hizo de dichos preceptos, ya que, simplemente, aludió al contenido del primero de ellos, en tácita transcripción, para conectarlo de inmediato con el segundo al manifestar que estaba acorde con éste. Lo que en realidad llevó a cabo el sentenciador fue la

aplicación del principio de proporcionalidad inmerso en el numeral 3° del artículo 147 del CS

, al salario integral proporcional; de manera que el ataque, en el primer cargo, debió haberse encauzado bajo la figura de la aplicación indebida y no de la interpretación errónea, lo que sí se hizo en el segundo.

Ahora bien, en cuanto a la argumentación desplegada por la recurrente, esencialmente similar en ambas acusaciones, la Sala se distancia de las mismas:

El salario mínimo legal y el salario integral no configuran conceptos diametralmente diferentes; la simple enunciación del objeto de cada uno, como lo hace la censura, no respalda tal criterio. Tal como lo señala la réplica, ambos se encuentran íntimamente imbricados, a tal punto que con el primero se diseña la medida mínima del segundo y, los dos, obedecen al desarrollo o implementación del objeto del Código Sustantivo del Trabajo, plasmado en el artículo 1° del mismo, es decir, la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así como, en el caso del salario integral, si bien el Legislador permite que exista una remuneración de una actividad laboral sin el correspondiente y ordinario pago de prestaciones sociales y de tiempos complementarios, activa, sin embargo, el principio tuitivo propio de la legislación del trabajo y, de un lado, determina la existencia de un salario integral mínimo, equivalente a 10 salarios mínimos legales mensuales y, de otro, establece la obligatoriedad del pago adicional de un 30% del mismo destinado a compensar lo relativo a las prestaciones, recargos y beneficios, todo en búsqueda de la equidad y armonía necesarias entre los intereses del empleador y los del trabajador de un rango superior al que devenga el mínimo legal que, no por ello, deviene en susceptible de desprotección pues, en últimas, la dignidad correlativa a la persona humana de ambos es la misma.

Cuando el legislador, en el artículo 147-3 del CST, ordena que en caso de laborarse jornadas inferiores a las máximas legales, y se devengue el salario mínimo, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente laboradas, lo que se establece es un control garantista mediante el desarrollo del principio de la proporcionalidad: al trabajador se le asegura que no se le esquilmará su estipendio con un ingreso inferior no correspondiente a la cantidad de tiempo respecto del salario mínimo legal total a percibir si laborara la jornada completa.

Por manera que, cuando el ad quem aplica dicho principio a un trabajador que pacta salario integral pero con una jornada de medio tiempo, la Sala estima que en ningún dislate jurídico incurre, ya que, con ello, asegura que dicha especial remuneración estará en adecuada correlación con el tiempo efectivo de trabajo, y no se le podrá remunerar con una cantidad inferior a la que proporcionalmente corresponde. Es palmario, además, que dicho numeral no consagra dicho principio únicamente para el salario mínimo legal sino también para el salario convencional, lo que denota el carácter no exclusivo de la disposición.

Salario mínimo y salario integral, entonces, obviamente que no son sinónimos, mas ello no implica que un principio tuitivo como el de proporcionalidad no pueda ser aplicado a ambos como garantía, conforme al artículo 1° antecitado, de la armonía social y equidad entre las partes intervinientes en la relación de trabajo, célula fundamental del tejido social.

De otro lado, es de recordar y precisar que los particulares pueden pactar y acordar todo lo que la ley, expresamente, no prohíba, lo que plasma el artículo 132 del C.S.T, y que, cuando el artículo 132-3 ibidem dispone que en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales más un 30% de factor prestacional, esta expresión, eje de la

litis, no tiene el alcance particular, exegético y absoluto que la censura le apareja, ya que la misma, dado el carácter genérico de la norma que la contiene, es claro que alude a una vinculación normal u ordinaria en la que, de pactarse la modalidad salarial en comento, el monto de la retribución debe corresponder al mínimo señalado en dicho precepto. El caso ya particular de la actora, bajo un supuesto de hecho diferente, implica una solución jurídica distinta, como fue la adoptada por el ad quem.

Y es que, como lo acota la réplica, la aceptación de la óptica de la recurrente conllevaría a situaciones de evidentes e inaceptables desequilibrio e inequidad, ya que, como se evidenciaría en su propio caso, quien trabajase media jornada solamente o, inclusive, menor tiempo, bajo la modalidad de salario integral, so pretexto de la prohibición de marras, habría de recibir el mismo estipendio integral total de aquél que hubo de laborar la jornada completa, lo que palmariamente contrariaría la noción trascendente de justicia.

No sobra anotar, además, que la argumentación en la que se invocan decisiones constitucionales relativas a la exequibilidad de las disposiciones contentivas de los topes mínimos sobre salario integral carecen de relevancia en el caso porque no se relacionan, en realidad, con el específico asunto acá discutido, en el que ningún precedente constitucional ha sido objeto de vulneración. En igual sentido, la alusión a un fallo de esta Sala, del cual se citan apartes, no relativos a la concreta materia controvertida en esta litis.

Los cargos, por lo expuesto, no prosperan.

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 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, el 15 de septiembre de 2006, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MARÍA EDNA CASTRO NIETO** en contra de la **UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO**.

Se acepta el impedimento manifestado por el Dr. Eduardo Lopez Villegas.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

