

## República de Colombia

### Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No 33.468

Acta No 08

Bogotá D.C., tres (03) de marzo de dos mil nueve (2009).

Decide la Corte el recurso de casación que interpuso JORGE CÁCERES DE LA ROCHE contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, dictada el 28 de junio de 2007 en el proceso ordinario laboral que el recurrente le promovió al BANCO CAFETERO, EN LIQUIDACIÓN.

#### I. ANTECEDENTES

Jorge Cáceres De La Roche demandó al Banco Cafetero, en liquidación, con el propósito de que se lo condene a reajustarle y pagarle, a partir del 1° de enero de 2001, su sueldo mensual incrementado, conforme al índice de precios al consumidor certificado por el Dane, para cada anualidad; a reajustarle y pagarle salarios, primas legales, primas semestrales extralegales de junio y diciembre, vacaciones, prima de vacaciones, cesantía e intereses de cesantía y demás emolumentos que resulten en su favor, entre el 1° de enero de 2001 hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo; a reajustar y pagar al Instituto de Seguros Sociales los aportes obligatorios para pensión; a reajustarle y pagarle en forma completa la indemnización convencional por despido injusto; y a cubrirle la indemnización moratoria, o, en subsidio, la indexación de cada uno de los conceptos laborales anotados.

Afirmó que prestó sus servicios personales al Banco Cafetero, mediante contrato de trabajo, desde el 1° de febrero de 1985 hasta el 17 de mayo de 2005; que el demandado lo despidió sin justa causa el 18 de mayo de 2005, por lo que le canceló la correspondiente indemnización convencional; que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, desempeñaba el cargo de Gerente Regional/Zonal Supernumerario en Bogotá, con un sueldo mensual de \$6'182.718,00 y promedio de \$12'407.421.23; que, para dicha fecha, tenía la calidad de trabajador oficial; que su asignación básica mensual, a 30 de noviembre de 2000, superaba el tope establecido convencionalmente, de manera que no era beneficiario del aumento anual establecido para los

“convencionados”, por lo que “debía esperar el aumento para los trabajadores oficiales” y que no obstante ello, “siempre fue beneficiario del aumento automático de sueldo en un 3% del mismo para todos los trabajadores del Banco Cafetero y se realizaba anualmente el 1° de julio de cada anualidad”; que la entidad demandada, desde el 1° de enero de 2001 hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo, no realizó los incrementos salariales que le correspondían como servidor público y que sólo realizó los incrementos automáticos del 3% previstos en la convención colectiva de trabajo; que el Banco Cafetero, para desestimar los aumentos salariales reclamados, considera que sus empleados se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo; y que el enjuiciado le dio un trato discriminatorio, pues no le aumentó el sueldo, pero si lo hizo respecto de “los gerentes que devengaban salario integral, que realizan las mismas funciones y desempeñan cargos similares”.

El convidado al plenario, al responder el libelo, sostuvo, fundamentalmente, que los incrementos salariales decretados por el Gobierno Nacional para los empleados públicos y trabajadores oficiales en los años 2001 a 2005 no aplican al actor, porque ostentaba la condición de trabajador particular, no la de trabajador oficial, y porque siempre devengó salarios superiores al equivalente a 3 salarios mínimos legales mensuales. Se opuso a todos los pedimentos; y propuso las excepciones de cosa juzgada, pago, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe de la entidad demandada, conformidad del demandante con los ajustes o incrementos salariales, falta de causa y título para pedir, y compensación.

La sentencia del 9 de febrero de 2007, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, desató el lazo jurídico de instancia. En su virtud, se absolvió al enjuiciado de todas las súplicas de la demanda; y se impusieron las costas a la parte actora.

## II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Apeló la parte demandante. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, en la sentencia aquí acusada, confirmó la de primera instancia.

Asentó que “el actor pretende es un incremento salarial aspecto es (sic) que escapa a la competencia de la jurisdicción del trabajo, pues olvida el apoderado del demandante, que los conflictos económicos son ajenos a esta jurisdicción por expresa disposición del Art. 3 del C.P.L.”.

Luego de reproducir el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y un pasaje de la sentencia del 10 de octubre de 1990 (de la que no suministró su número de radicación), y de señalar que la misma parte demandante manifiesta que era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo, apuntó: “lo que acredita aun (sic) mas (sic) que estamos en presencia de un conflicto meramente económico, en donde se pretende un incremento salarial en una entidad no oficial, ni sometida a presupuesto y creación de cargos por el régimen oficial o legal”.

Pasó a referirse a lo dicho por la doctrina y la jurisprudencia nacionales, “en tratándose de nivelación salarial mas no sobre aumento o incremento de salario (por ser aspectos que escapan a la competencia de esta jurisdicción del trabajo)”, y, al respecto citó dos trozos de sentencias de la Corte Constitucional.

A continuación, y en lo que constituye el remate de sus argumentaciones, puntualizó:

“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 (sic) que no es la justicia del trabajo la llama (sic) a creación de cargos, ni de aumentos salariales (sic) por ser conflictos económicos que escapan de su competencia, a mas (sic) de que tratándose de entidades oficiales es aspecto que corresponde al legislador nacional, departamental o municipal, según el rango de la entidad, por ende no queda más a la Sala, que confirmar la absolución impartida por el Aquo (sic), a todas y cada una de las suplicas (sic) de la demanda”.

### III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandante. Con él aspira a que la Corte case totalmente la sentencia del Tribunal, para que, en sede de instancia, revoque en su integridad la de primer grado, “concediendo las suplicas (sic) de la demanda introductoria del proceso que considere pertinentes en el presente caso”.

Con esa finalidad formuló tres cargos, que fueron objeto de réplica. La Corte los estudiará conjuntamente, en atención a la similitud de su objeto, conforme lo autoriza el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, adoptado como legislación permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998.

#### PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de violar directamente, en la modalidad de aplicación indebida, el artículo 8° del Decreto 1050 de 1968 “en relación con las siguientes disposiciones de carácter sustancial: el artículo 3° del Decreto 3130 de 1968; artículos 2° y 3° del Decreto Ley 130 de 1976; art. 97 de la Ley 489 de 1996; y los artículos 461 y 464 del Código de Comercio y los artículos 6°, 1519, 1619, 1740, 1741 del Código Civil; **2° de la Ley 50 de 1936 que subrogó el 1742 del Código Civil**; el artículo 8 de la Ley 153 de 1887, el Artículo 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” (Negrillas en el original).

Comenzó por señalar que, como el cargo viene orientado por la vía directa, no controvierte ningún aspecto fáctico ni probatorio, en tanto que la divergencia es de puro derecho.

La esencia del desarrollo del cargo se encamina a que:

“se declare la nulidad absoluta o las cláusulas ineficaces de que trata el artículo 43 del C.S.T y S.S. respecto de los estatutos sociales donde se cambió la naturaleza de la entidad demandada, contenidos en la escritura mencionada, mediante la cual aparentemente se determinó el cambio de naturaleza de la entidad demandada, sacrificando el contenido de las normas mencionadas.

“De lo anteriormente transcrito se observa que el Ad-quem equivocó respecto de la naturaleza jurídica de la entidad como la del trabajador, al considerar a éste como empleador particular sin tener en cuenta las normas mencionadas y que de acuerdo con todo lo anotado se concluye claramente que el ex-empleado demandante ostentaba una calidad de empleado oficial y no de 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, no se modifica su calidad de empleado oficial, tal como lo

tiene definido la sentencia No 19.108 del 30 de enero de 2003, emanada de la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral”.

## LA RÉPLICA

Precisa que el Banco Cafetero, en lo que dice relación a su naturaleza jurídica, tuvo tres etapas: de 1954 a 1991 era una empresa industrial y comercial del Estado; en 1991 se transformó en sociedad de economía mixta y los trabajadores continuaron con el régimen de trabajadores oficiales; el 5 de febrero de 1994 los empleados modificaron su condición a la de trabajadores particulares, “la que no cambió por la inyección económica hecha en el año de 1999 por el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras, FOGAFIN. La última etapa es la del presente conflicto”.

## SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia de violar “**DIRECTAMENTE** en concepto de VIOLACIÓN DIRECTA las siguientes normas de derecho sustancial: los artículos 13, 53, 123, 187, 241 y 243 Constitucionales; 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 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; 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 que los motivos de inconformidad con la sentencia gravada tiene que ver con: 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.- Inexistencia en el proceso sub-examine de conflictos económicos, por ser las pretensiones incoadas derechos adquiridos en virtud de los decretos señalados en el cargo; 4.- Derecho a mantener el poder adquisitivo de los salarios de los servidores públicos, conforme a distintas sentencias de la Corte Constitucional; 5.- Derecho a la movilidad del salario tanto de servidores públicos como de trabajadores particulares, es decir, cobija a toda clase de remuneración; 6.- Derecho a la igualdad y derecho de asociación; 7.- Existencia de la ratio decidendi contenida 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.); 8.- 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 (sic) en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho...”, consagrado en el artículo 53 constitucional.

Arguye que:

“según la definición de la OIT, los conflictos de interés o también llamados económicos, corresponden a las controversias que se susciten entre patronos y asalariados y que no se refieren a la interpretación de un derecho adquirido, o que se hallen fundado sobre una ley o contrato, sino sobre una simple reivindicación que tiene a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo. La convención colectiva es el instrumento clásico para la solución de conflictos económicos cuyo conocimiento está expresamente excluido de la jurisdicción laboral por tratarse

de asuntos de disposición entre las partes y no de juzgamiento.

“Para aclarar el aspecto relacionado a la exclusión de conflictos económicos de la jurisdicción del trabajo respecto del caso sub-examine, debe recordarse que mediante (sic) artículo 4° de la Ley 4ª de 1992, conocida como la ley marco para la fijación del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, porque establece un aumento anual para todos los servidores públicos como se aprecia del contenido de la sentencia C-710 de 1999(...) donde la Corte se pronunció sobre la constitucionalidad de la mencionada norma y es de allí donde surge el derecho legal de los servidores públicos para RECLAMAR EL DERECHO ADQUIRIDAO que desconoce el BANCO CAFETERO a sus trabajadores.

“En el caso sub-examine se precisa que existe norma constitucional como legal para el aumento de los salarios en forma anual, en virtud de ello, queda claramente determinado que no se trata de un conflicto de carácter económico porque no se trata de un asunto que le corresponda a las partes dirimir, sino el derecho que tiene el trabajador para reclamar obligaciones de carácter constitucional y legal que se niega reiteradamente a reconocer la demandada”.

## LA RÉPLICA

Afirma que en el caso de presente proceso se trata de un demandante cuyo régimen individual de trabajo es el prescrito para trabajadores particulares, desde el 5 de junio de 1994 hasta el 16 de febrero de 2005, cuando se dio por terminada la relación laboral, de suerte que no es de recibo pretender que se apliquen normas del régimen aplicable en esta materia a servidores públicos.

## TERCER CARGO

Ataca la sentencia por violar indirectamente, por aplicación indebida“ el artículo 8° del Decreto 1050 de 1968, el artículo 1° del Decreto 092 de 2000; el artículo 3 del C.P.L y S.S., en relación con los artículos 13, 53, 123, 187, 241 y 243 Constitucionales; el artículo 21 del Decreto 2067 de 1991; el artículo 4° de la Ley 4ª de 1992, el artículo 2° de la ley 547 de 2000; el artículo 2° de la Ley 628 de 2000; el artículo 3° de la Ley 780 de 2002, el artículo 2° de la Ley 848 de 2003; el artículo 13 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo y Seguridad Social; el artículo 3° del Decreto 3130 de 1968; artículos 2° y 3° del Decreto Ley 130 de 1976; art. 97 de la Ley 489 de 1996; y artículo 461 del Código de Comercio; y por último, el Art. 2 del Decreto 2316 de 1953 y artículo 1° del decreto 633 de 1993 por el cual se reformó el Banco Cafetero, por haber estimado erróneamente unas pruebas y haber dejado de apreciar otras”

Manifiesta que los quebrantos normativos se produjeron como consecuencia de los siguientes errores de evidentes de hecho:

“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.

“2. No dar por demostrado, estándolo que el régimen aplicable a los trabadores del Banco Cafetero, diferentes al Presidente y el Contralor de dicha entidad se rigen por las normas de los empleados oficiales, por el artículo 3° del Decreto 3135, en consideración al hecho de que el capital estatal del Banco Cafetero era superior al 90% del total accionario.

“3. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demanda introductoria del proceso no se refiere a discusiones sobre aspectos económicos, es decir los relacionados con la convención colectiva o

sobre reivindicaciones que tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo; y no dar por demostrado, estándolo que las reclamaciones impetradas en la demanda corresponden a derechos ciertos e indiscutibles que están reglamentados en el artículo 4 de la Ley 4ª de 1999 y en el artículo 53 Constitucional.

“4. 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.

“5. 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.

“Denuncia como prueba erróneamente apreciada la certificación sobre la composición accionaria de la entidad demandada, visible a folio 140. Y como probanzas no apreciadas la documental obrante a folios 215 a 221; y “La devaluación de los años 2000 a 2005 corresponde a hechos notorios en los términos del artículo 191 del C.P.C.”.

Apunta que “ la escritura pública No. 3497 del 28 de octubre de 1999, por la cual se reforma la naturaleza del Banco Cafetero, según determinación de la asamblea general de accionistas del Banco Cafetero del 28 de octubre de 1999, es violatoria de las normas sustanciales antes indicadas y por ende, se equivoca el ad-quem respecto de la naturaleza jurídica de la entidad como también de naturaleza del trabajador, porque considera al demandante como empleado particular sin tener en cuenta la participación estatal superior al 90% a partir del 28 de septiembre”.

#### LA RÉPLICA

Expresa que como el Tribunal no dedujo nada diferente de lo que consta textualmente en la escritura pública 3497 del 28 de octubre de 1999, en su artículo 29, no incurrió en desacierto valorativo alguno.

Y agrega que las documentales referentes a la devaluación de los años 2000 a 2005 “no afectan para nada la conclusión del Tribunal, porque ella estuvo soportada en consideraciones jurídicas basadas en el régimen particular aplicable a los trabajadores del banco desde el año de 1994”.

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Al decidir un caso de similares contornos fácticos y jurídicos al que ahora demanda su atención, esta Sala de la Corte, en sentencia del 27 de enero de 2009 (Rad. 33.240) fijó su orientación doctrinaria al respecto, la que reitera en esta oportunidad, por no encontrar razones válidas y poderosas que impongan su variación. En el fallo aludido, dijo la Corte:

“Primeramente debe la Corte advertir, como lo destaca la oposición, que la petición de nulidad absoluta de los estatutos sociales constituye un pedimento nuevo, no planteado ni debatido en las instancias; luego no es la esfera casacional el escenario propicio para solicitar algo no suplicado en el escrito inaugural del proceso, pues de permitirse dicha actuación se lesionaría de manera frontal los derechos al debido proceso, defensa, igualdad y contradicción.

“Como quedó dicho cuando se hizo el itinerario del proceso, el Tribunal para confirmar la

absolución dispuesta por el juez de primer grado asentó: (i) “se observa que el actor pretende es un incremento salarial aspecto es(sic) que escapa a la competencia de la jurisdicción del trabajo, pues olvida el apoderado del demandante, que los conflictos económicos son ajenos a esta jurisdicción por expresa disposición del Art. 3 del C.P.L.”, aunado a que al actor se le reajustó el salario por ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo “ lo que acredita aun mas que estamos en presencia de un conflicto meramente económico, en donde se pretende un incremento salarial en una entidad no oficial, ni sometida a presupuesto y creación de cargos por el régimen oficial o legal”; y (ii) 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).

“Pues bien, de entrada observa la Corte que el juez de segunda instancia se equivocó al considerar que lo dirimido en el proceso se trataba de un conflicto económico, dado que el reajuste salarial de que cree tener derecho el actor tiene como fundamento lo establecido en unas normas y fallos preexistentes, es decir, que el debate, en estricto rigor, gira alrededor de la interpretación o aplicación de unos preceptos legales, mandatos que, se itera, para el demandante le otorgan el mencionado derecho. Por ello el conflicto es jurídico.

“Así lo sostuvo esta Corporación en un asunto de similares contornos, en providencia de 13 de marzo de 2001, radicación 15406:

“No cabe pues hesitación alguna de que los demandantes jamás plantearon ante jueces en derecho, como son los que conocen de los procesos ordinarios del trabajo, un conflicto de naturaleza económica, como lo dio por demostrado en forma manifiestamente desacertada el tribunal, como se aprecia sin ninguna dificultad del examen de las peticiones, por lo que el error ciertamente es protuberante.

“Además, en el acápite de los fundamentos de derecho de la demanda inicial se observa que la parte actora apoyó sus pretensiones en una larga lista de artículos del Código Sustantivo del Trabajo, de la Constitución Política y de normas concordantes, en los que creyó hallar apoyo normativo, con lo cual se buscaba la aplicación de un derecho preexistente, nacido y actual – a juicio de los demandantes – que es lo que caracteriza el conflicto jurídico, y por tanto se descarta totalmente que se haya planteado un conflicto de los denominados económicos pues es sabido que éstos, además de que no son del conocimiento de los jueces del trabajo, por el contrario, persiguen es la creación, modificación o extinción de derechos, según la prístina acepción dada por la Organización Internacional del Trabajo.

“De análoga manera, no podía el tribunal pasar por alto que los accionantes invocaron sentencias judiciales anteriores en punto al reajuste salarial que reclaman en este proceso, y aunque estaban referidas a años distintos, innegablemente no plantearon con ello un conflicto de intereses, como lo dedujo equivocadamente el ad quem, incurriendo en un verdadero despropósito”.

“Pero aunque el Tribunal se equivocó, lo cierto es que la Corte no casará la sentencia recurrida

por lo siguiente:

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

#### **“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.

“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 insiste, los mencionados preceptos de la Ley 4ª de 1992 no gobiernan el asunto debatido.

“En otro orden de consideraciones, 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, por lo que permanece en pie.

## **“2. NORMAS DEL SECTOR PRIVADO**

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

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

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

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

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

“No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

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

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

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

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

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

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

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

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

“Obsérvese que si con arreglo al artículo 148 del Estatuto del Trabajo, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, aún para los trabajadores con remuneración mínima, la variación en el índice de precios

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

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

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

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

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

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

pronunciamiento es eminentemente declarativo, y no lo autoriza para negociar y fijar las nuevas condiciones en que se ejecutará el trabajo.

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

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

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

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

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

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

“Y en un caso en el que un trabajador oficial solicitó el reajuste salarial, la Corte en sentencia de

27 de marzo de 2007, radicación 30.377, acotó:

“De todas formas, el eje en torno al cual gira la acusación, consistente en la infracción directa del artículo 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 proscribe que tal diferencia pueda motivarse en motivos de nacionalidad, sexo, religión, opinión política o actividades sindicales”.

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

“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”.

Por consiguiente, los cargos no salen avante.

Como hubo oposición, se impondrán las costas al recurrente.

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 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, dictada el 28 de junio de 2007 en el proceso ordinario laboral que promovió JORGE CÁCERES DE LA ROCHE contra el BANCO CAFETERO, EN LIQUIDACIÓN.

Costas en el recurso de casación, a cargo de la parte demandada.

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

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

ISAURA VARGAS DÍAZ



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

