

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación 46.855

Acta No. 02

Bogotá D.C., primero (01) de febrero de dos mil once (2011).

Procede la Corte a pronunciarse sobre la demanda de casación, en cuya virtud la parte demandante sustenta el recurso de casación que interpuso contra la sentencia del 25 de marzo de 2010, dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, en el proceso ordinario laboral promovido por **ANDREA SIERRA ARÉVALO** contra el **BANCO CAFETERO, EN LIQUIDACIÓN**.

I. SE CONSIDERA

1. El artículo 16 de la Ley 270 de 1996 (Estatutaria de la Administración de Justicia), en la redacción que le introdujo el 7 de la Ley 1285 de 2009 (cuya vigencia arrancó el 22 de enero de 2009), al consagrar la manera de operar de la Corte Suprema de Justicia, en sus salas especializadas, dispone:

“Las Salas de Casación Civil y Agraria, Laboral y Penal, actuarán según su especialidad como Tribunal de

Casación, pudiendo seleccionar las sentencias objeto de su pronunciamiento, para los fines de unificación de la jurisprudencia, protección de los derechos constitucionales y control de legalidad de los fallos”.

Sin duda, esta preceptiva legal tiene la finalidad de dotar de eficiencia a la administración de justicia, al despojar el funcionamiento de la Corte Suprema de Justicia de ciertos elementos de rigidez, en el propósito de hacer frente a problemas estructurales o coyunturales de congestión.

Persigue hacer útil, provechoso y fructífero el recurso de casación, en tanto que, con la posibilidad de selección, se previene la perturbadora y sistemática interposición de recursos de casación carentes de sentido, que devienen inútiles, como que su decisión de fondo ninguna contribución presta al logro de la unificación de la jurisprudencia, la protección de los derechos constitucionales y el control de la legalidad de los pronunciamientos judiciales.

Una administración de justicia eficiente y oportuna no tolera acudir a este medio extraordinario de impugnación por el simple prurito de litigar, que en nada contribuye a la superación de situaciones crónicas de atiborramiento de los despachos judiciales.

Definitivamente, esa facultad procura enaltecer la labor de la Corte Suprema de Justicia, como

Tribunal de Casación, en la medida de librarla de la esterilidad en el estudio de numerosos recursos de casación, a la par de permitirle que dedique su atención y sus esfuerzos en el examen de las demandas que representen utilidad y provecho en el horizonte de alcanzar la uniformidad de la jurisprudencia, el amparo de los derechos constitucionales y la verificación de la legalidad de las decisiones de los tribunales de justicia.

Precisa advertir que esta nueva facultad que se atribuye a la Corte Suprema de Justicia de escoger las demandas de casación que merezcan ser impulsadas a un fallo de fondo, no tiene ribetes de discrecionalidad absoluta, en cuanto que su ejercicio debe estar respaldado en una sólida motivación, como garantía del acceso efectivo a la administración de justicia, de la prevalencia del derecho sustancial y del debido proceso.

Y ello debe ser así, porque la plausible y valedera teleología de la norma legal de entregar herramientas a la Corte en aras de conseguir eficiencia en el servicio público de administración de justicia, no puede convertirse en vehículo para el desconocimiento de garantías fundamentales de los ciudadanos.

En ese sentido, al usuario de la justicia, concretamente al acusador en casación, le asiste el derecho no sólo de recibir noticia de la determinación que

se abstiene de seleccionar su demanda, sino de saber las razones que tuvo el Tribunal de Casación para tomarla.

A no dudarlo, la motivación clara y breve del auto en cuya virtud no se escoge determinada demanda de casación, es una muestra de respeto al debido proceso, en tanto que traduce el cumplimiento de la “*plenitud de las formas*”, al paso que, en desarrollo del principio de legalidad, habilita el control de la providencia, a efectos de establecer si se acomoda a la ley o si no traiciona los fines para los que fue creado el instituto procesal materia de aquella providencia.

Este deber de motivar el auto en cuya virtud no se escoge a trámite una demanda de casación, como garantía derivada de los derechos al debido proceso y al acceso efectivo a la administración de justicia, fue un condicionamiento que la Corte Constitucional impuso, al declarar ajustada a la Carta Política la facultad en estudio. Esto dijo la guardiana del contenido de los mandatos constitucionales:

“En cuanto a la facultad de ‘selección de las sentencias objeto de su pronunciamiento’, la Corte considera que la norma es constitucional pero sólo de manera condicionada. En efecto, a juicio de la Corte, la norma es exequible en el entendido de que la decisión de no selección adoptada al momento de decidir sobre la admisión del recurso de casación, deberá ser motivada y tramitada conforme a las reglas y requisitos específicos que establezca la ley.

“De lo contrario podrían afectarse los derechos de acceso efectivo a la administración de justicia, prevalencia del derecho sustancial y el debido proceso, en lo referente al deber de motivación de las decisiones judiciales”.

De tal suerte que el ejercicio de esa atribución de selección no queda librado al simple arbitrio o al mero antojo de la Corte, sino que debe contar con el sustento de una motivación precisa. Nunca el proceso judicial puede convertirse en instrumento no sólo incierto sino arbitrario de protección de los derechos de las personas.

Es necesaria esta otra precisión: esta facultad de selección que se le atribuye a las Salas Especializadas de la Corte sólo está llamada a ejercerse cuando se ha presentado la demanda de casación, como que en ella se plasman el alcance de la impugnación, las acusaciones que el recurrente enfilea contra la sentencia censurada, el desarrollo de los cargos y toda la estructura lógica y argumentativa del recurso.

Por supuesto, sólo frente a la demanda de casación, la Corte está en capacidad de establecer si, en atención a los criterios señalados en el precepto, esto es, unificación de la jurisprudencia, protección de los derechos constitucionales y control de legalidad de los fallos, se justifica seleccionarla y continuar su trámite hasta llegar a la decisión que resuelva el recurso, o, por el contrario, no

escogerla y, en consecuencia, abstenerse de tramitarla y devolver el expediente a la agencia judicial de origen.

Significa lo anterior que la facultad de selección se ejerce frente a los recursos de casación que han sido admitidos por la Corte, por reunirse todos los requisitos, como oportunidad, calidad de atacable en casación de la sentencia, legitimación del recurrente y cuantía del interés para recurrir.

De manera, pues, que tal atribución de escogencia no derogó las exigencias de admisibilidad del recurso de casación, entre ellas, que el valor de la resolución actualmente desfavorable al recurrente alcance la cuantía mínima de ciento veinte (120) veces el salario mínimo legal vigente, en ese entonces, hoy doscientas veinte (220) veces ese mismo salario (con arreglo al artículo 48 de la Ley 1395 de 2010).

En este ejercicio de aproximación a esta novedosa figura, la Corte entiende que la facultad de selección comporta, de manera natural y lógica, que la correspondiente demanda de casación pueda escogerse parcialmente respecto de uno o más cargos, lo que traduce que la Corte sólo la admita en relación con cargos distintos, de modo que de estos últimos se predicará la continuación del trámite y se producirá una decisión de fondo, pues sobre los primeros la Corporación perdió competencia, ya

que, al no haber sido seleccionados, se cerró todo debate en torno a ellos.

También estima que esta facultad de selección se ejerce sin perjuicio de la competencia de la Corte de examinar la demanda de casación para ver de determinar si cumple los requisitos de forma y de técnica que, con fundamento en la Constitución y la ley, ha reclamado y cuya inobservancia conduce a la deserción de la censura.

Bien vale la pena señalar que esta atribución de calificar la demanda de casación, desde el prisma de la estricta forma y lógica del recurso de casación, se ejerce en la misma oportunidad que se tiene para la selección de los recursos de casación previamente admitidos.

En suma, como lo resaltó la Sala de Casación Civil, en auto del 12 de mayo de 2009 (Exp. No 05001 3103 004 2001 00922 01):

“Síguese, entonces, que, en la actualidad, el libelo incoativo, además de contener los requisitos y exigencias formales y técnicas memoradas, su admisión está supeditada a que la Sala, a partir de la facultad conferida por la mentada ley, decida someterlo a su estudio; por consiguiente, aunque haya cumplido cabalmente las formalidades que antaño se establecieron para su valoración en el fondo, eventualmente, en los términos que la normatividad ha dispuesto, puede resultar inane el ensayo

impugnativo, por el hecho de no ser seleccionado para tales fines”

Conviene puntualizar que un primer criterio o pauta que debe guiar el proceso de selección de las demandas de casación, introducido en el ordenamiento jurídico colombiano por el artículo 7 de la Ley 1285 de 2009, es la unificación de la jurisprudencia.

El recurso de casación se erige, no cabe duda, en un mecanismo valioso de garantizar y asegurar el respeto de los principios de legalidad y de igualdad, en razón de su misión encomiable de unificación de los criterios de interpretación de la ley.

La uniformidad de la jurisprudencia, confiada por la Constitución y las leyes a la Corte Suprema de Justicia, comporta que los casos judiciales, cuyos contornos fácticos sean iguales y en que se debatan los mismos puntos jurídicos, se definan en idéntico sentido, de conformidad con las orientaciones del Tribunal de Casación. Ello traduce un tratamiento judicial igual para todas las personas, y, en tránsito por esa vía, un desarrollo formidable del principio de igualdad, que repugna la discriminación.

Dentro de ese propósito de unificación de la jurisprudencia, consustancial al recurso de casación y que ocupa sitio elevado en la tarea de la Corte Suprema de Justicia, resulta inoficioso, alejado de utilidad alguna y

desprovisto de todo provecho, antes, por el contrario, denota un desgaste innecesario de la jurisdicción estatal y un derroche inútil y estéril de la actividad judicial, tramitar y decidir de fondo una censura extraordinaria que somete al escrutinio de la Corte temas o cuestiones que han recibido una definición pacífica y repetida.

No tiene justificación alguna que la Corte aborde el examen, a través del recurso de casación, de una temática jurídica con precedentes reiterados e invariables por parte de aquélla, sin que se vislumbre la necesidad de cambiar el criterio ya sentado, es decir, en la medida en que no encuentre razones poderosas y argumentos válidos con virtud suficiente para hacerle modificar su orientación doctrinaria.

Como lo precisó la Sala de Casación Civil de la Corte, en el auto ya mencionado del 12 de mayo de 2009, *“de suyo emerge que si el tema vinculado a la inconformidad exteriorizada ha sido suficientemente consolidado por la jurisprudencia, ha habido un criterio constante e inmodificable sobre el particular e, igualmente, advierte la Sala que no se evidencian razones que conduzcan a su modificación, podrá abstenerse de seleccionar el asunto, exponiendo, desde luego, escuetamente, esa circunstancia”*.

Los otros dos criterios que entran en juego en el proceso de selección de las demandas de casación son

la protección de los derechos constitucionales y el control de legalidad de los fallos.

En este punto -conviene precisarlo-, no caben las generalizaciones. En cada caso concreto, la Corte, frente al escrito que registre la sustentación del recurso extraordinario, determinará, desde la perspectiva de esos dos criterios, si lo escoge o no.

A título de ejemplo, la invocación de una causal no prevista en el estatuto que gobierna los ritos del trabajo y de la seguridad social, sino en un estatuto diferente, podrá ser motivo para no escoger la demanda.

También sería motivo de no selección el que la demanda de casación contenga un hecho nuevo, que no fue discutido en las instancias y que se introduce a debate por primera vez con ocasión de la impugnación extraordinaria.

La Sala de Casación Civil, en el auto aludido del 12 de mayo de 2009, hizo una relación, por vía de ejemplificación, de hipótesis que ameritan la no selección de una demanda de casación, y que esta Sala comparte.

“a) porque acusa errores de técnica, que además de ser evidentes, resultan insalvables; como por ejemplo, la falta de individualización de pruebas o la ausencia de demostración del yerro endilgado, entre otras; b) cuando incorpora aspectos o cuestiones novedosas y, por lo mismo,

no admisibles en casación; c) porque los supuestos yerros técnicos en los que, eventualmente, ha incurrido el fallador, relativos a la apreciación de las pruebas, no son manifiestos o trascendentes; d) porque no se demostró el error de derecho alegado o éste es irrelevante; e) porque los errores procesales aducidos no existen o, dado el caso, fueron saneados o, no afectaron las garantías de las partes ni comportaron una lesión mayúscula del ordenamiento; f) por la existencia reiterada de precedentes sin que se vislumbre la necesidad de variar su sentido; g) porque, a la postre, en el asunto de que se trate no se violó, al rompe, el ordenamiento en detrimento del recurrente”.

2. Examinada la demanda de casación presentada por Andrea Sierra Arévalo, se observa que contiene dos cargos, orientados ambos por la vía directa.

En el primero, acusa a la sentencia del Tribunal de violar directamente, en el concepto de infracción directa, los artículos 48 y 53 de la Constitución Política.

En la demostración del cargo manifiesta que se le enrostra al juzgador de segundo grado la inaplicación de esos cánones constitucionales, en cuanto consideró que la movilidad del salario -que se predica de toda clase de trabajadores-, fue cumplida con el pago del 3% del aumento automático convencional, siendo que aquéllos cubren cualquier vacío legal.

A su juicio, lo que existe es un vacío legal y que la Corte Constitucional ha adoctrinado que los textos constitucionales referidos habilitan al juez para conocer y decidir las controversias concernientes a los aumentos anuales que determinen la movilidad del salario para los diferentes trabajadores que perciban salarios superiores al mínimo.

Expresa que hay que tener en cuenta que, en la sentencia C-1433 de 2000, la Corte Constitucional indicó que los aumentos salariales deben corresponder, por lo menos, al monto de la inflación del año anterior.

Y, en el remate del cargo, anota:

“Como el Tribunal Ad-quem, no aplicó los artículo 48 y 53 Constitucionales, ni la Jurisprudencia Constitucional, al momento de dictar la sentencia de instancia y se negó las pretensiones solicitadas, la considerar equivocadamente que no existe norma para otorgar la movilidad del salario y considerar que la trabajadora se le aplicó la convención colectiva de trabajo que le otorgó un 3% de incremento anual, es decir, por debajo de la inflación sufrida en cada uno de los años reclamados, por eso se pide la aplicación la desvalorización del peso colombiano”.

El segundo cargo acusa a la sentencia del Tribunal de violar directamente los artículos 16 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política.

Para demostrar el quebranto normativo denunciado, dice que el reajuste pedido no puede ser menoscabado por los empleadores, so pretexto *“de haber entrado un 3% de aumento automático convencional, valor inferior a la desvalorización del peso para cada año reclamado; por la movilidad del salario constituye uno de los derechos irrenunciables del trabajador e infranqueables por la parte dominante en la relación laboral, como lo expreso (sic) claramente la H. Corte Constitucional, en un caso similar al presente, en sentencia T-345-2007”*.

Recuerda que la Corte Constitucional ha manifestado que el artículo 53 de la Carta Política contiene una movilidad del salario, según su depreciación anual, condición que le asiste a todos los trabajadores de mantener el poder adquisitivo de sus salarios.

Y, en los apartados postreros del desarrollo del cargo, indica que *“existe la favorabilidad económica contenida en el artículo 16 del C.S.T. que le da una prelación económica cuando existe una disposición convencional, legal o constitucional que mantenga el poder adquisitivo del salario, norma que por ser de orden público debe ser aplicada al sub-judice, en virtud de esa favorabilidad económica y al principio de ‘favorabilidad al trabajador’ contenida en el artículo 53 Constitucional”*.

En relación con estas acusaciones, en las sentencias del 27 de enero de 2009 (Rad. 33.420), 17 de

febrero de 2009 (Rad. 33.644), 18 de marzo de 2009 (Rad. 34.444), 21 de abril de 2009 (Rad. 35.521), 19 de mayo de 2009 (Rad. 35.548), 19 de mayo de 2010 (Rad. 42.401), 19 de mayo de 2010 (Rad. 41.624), 19 de mayo de 2010 (Rad. 41.413), 21 de mayo de 2010 (Rad. 38.362) y 21 de mayo de 2010 (Rad. 39.134), por citar apenas algunas de tantas que son muchedumbre, esta Sala de la Corte ha fijado su pacífica e invariable postura jurídica:

“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 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 inexecutable 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 las ocasiones en que la Sala ha tenido oportunidad de estudiar el tema hoy debatido.

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

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

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

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

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

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

de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3º *ibidem*.

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

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

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

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

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

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

“Obsérvese que si con arreglo al artículo 148 del Estatuto del Trabajo, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, aún para los trabajadores con remuneración mínima, la variación en el índice de precios al consumidor no incide necesariamente en el contrato de trabajo de los demás. Naturalmente que en la práctica los aumentos del salario mínimo legal, concertados por las fuerzas sociales, económicas y por el gobierno, suelen ser iguales o superiores al aumento en el costo de vida, lo cual consulta además la equidad, pero desde el punto de vista estrictamente legal la variación en el IPC no comporta inexorablemente una modificación salarial, hasta cuando el legislador natural - Congreso o Gobierno revestido de facultades especiales -, no disponga nada diferente mediante una norma de igual rango al código sustantivo del trabajo.

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

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

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

como secuela necesaria del aumento en el índice de precios al consumidor.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

tiempo que proscribe que tal diferencia pueda motivarse en motivos de nacionalidad, sexo, religión, opinión política o actividades sindicales”.

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

Así las cosas, no cabe duda de que la demanda de casación somete a estudio temas jurídicos que ya han sido tratados y definidos por esta Corte, en doctrina pacífica y reiterada, sin que existan razones nuevas y poderosas para modificar su actual orientación doctrinaria al respecto.

En tales condiciones, no se justifica seleccionar la demanda de casación, conforme a las pautas trazadas en el artículo 7 de la Ley 1285 de 2009.

Por lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

RESUELVE:

Primero. **NO SELECCIONAR A TRÁMITE** la demanda de casación presentada por la parte demandante, en cuya virtud sustenta el recurso de casación que interpuso en contra de la sentencia del 25 de marzo de 2010, dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Laboral, en el proceso ordinario laboral promovido por **ANDREA SIERRA ARÉVALO** contra el **BANCO CAFETERO, EN LIQUIDACIÓN.**

Segundo. Devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO