

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL16925-2014
Radicación n.º 42082
Acta 34

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil catorce (2014).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, el 21 de abril de 2009, en el proceso seguido por **CARLOS ALBERTO BUSTOS RODRÍGUEZ Y OTROS** contra el **FONDO GANADERO DEL CAQUETÁ S.A. EN LIQUIDACIÓN.**

I. ANTECEDENTES

En lo que en estricto interesa al recurso extraordinario, el señor Carlos Alberto Bustos Rodríguez promovió demanda ordinaria laboral en procura de que la entidad accionada fuera condenada al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato; salarios y prestaciones sociales, debidamente indexados y con intereses moratorios; las bonificaciones y prima de antigüedad correspondiente a los años 2004 a 2006. Adujo que lo anterior *«está acompañado de todos los factores que se tienen en cuenta para la liquidación de la prima legal, vacaciones e indemnización, las vacaciones correspondientes, al igual que otros emolumentos»*. Por último, solicitó el reconocimiento de lo *ultra y extra petita*, y las costas procesales (fls. 1-37 cdno 1º).

En respaldo a sus pretensiones, refirió que mediante contrato de trabajo a término indefinido laboró a favor de la entidad accionada durante el período comprendido entre el 13 de noviembre de 1998 y el 28 de febrero de 2006.

Narró que a pesar de percibir en el año 2003 un salario de \$3.058.000, la entidad para el año 2004 disminuyó su sueldo drásticamente a la suma de \$1.000.000, y que ese salario para los años 2005 y 2006 fue incrementado a \$1.065.000 y \$1.132.943, respectivamente. Sintetiza lo anterior, en el siguiente cuadro:

Conceptos	Incremento de ley	Sueldos mensual ajustados según incremento de ley	Sueldos pagados mensualmente	Sueldos dejados de pagar mensual	Número de días	Sueldos acumulados dejados de pagar
Año 2003		3.058.000,00	3.058.000,00	0,00		0,00
Año 2004	7,83%	3.297.441,40	1.000.000,00	2.297.441,40	360	27.569.296,80
Año 2005	6,56%	3.513.753,56	1.065.000,00	2.448.753,56	360	29.385.042,67
Año 2006	6,95%	3.757.959,43	1.132.943,00	2.625.016,43	60	5.250.032,86
TOTAL						62.204.372,33

Relató que para los años 2004 a 2006 se dejaron de pagar las bonificaciones y las primas de antigüedad, lo cual repercutió en la liquidación de sus cesantías, vacaciones, prima legal e indemnización, al igual que en los aportes al sistema de seguridad social y parafiscales. Agregó que también durante esas anualidades se suspendió el pago de la prima de vacaciones. Para demostrar las sumas insolutas, allegó una liquidación.

Refirió que mediante Resolución No. 01547 del 12 de septiembre de 2006, la Superintendencia Financiera de Colombia, con miras a liquidar el Fondo Ganadero del Caquetá, tomó posesión de él, y por ende, para obtener el pago de sus acreencias laborales debió hacerse parte dentro del proceso liquidatorio.

Dijo que a través de Resolución No. 007 del 13 de diciembre de 2006, se le reconoció la suma de \$649.011 por concepto de sueldos, primas y demás prestaciones adeudadas a 12 de septiembre de 2006 «liquidadas con el último salario devengado»; que contra la anterior determinación

interpuso recurso de reposición, sin que a la fecha de la interposición de la demanda haya sido resuelto.

Señaló que a inicios del año 2004, los administradores de la empresa, según acta de Junta Directiva, adoptaron la determinación de desmejorar su sueldo y de cancelar el pago de sus bonificaciones extralegales, prima de antigüedad, entre otros.

Al contestar la demanda, la entidad accionada se opuso a sus pretensiones. En cuanto a los hechos, los negó en su totalidad.

En su defensa expuso que el demandante prestó sus servicios con anterioridad al 1º de febrero de 2004 mediante otro contrato de trabajo «*completamente independiente*», el cual finalizó por renuncia voluntaria; que a la terminación de cada uno de los contratos, al actor le cancelaron la totalidad de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones; que la única suma que quedó pendiente de pago era la contenida en la Resolución No. 007 del 13 de diciembre de 2006; que las prestaciones extralegales otorgadas por mera liberalidad por el Fondo, podían ser modificadas o suprimidas en cualquier momento; que el demandante no tenía derecho al incremento de su salario conforme al Índice de Precios al Consumidor, ya que no devengaba el salario mínimo; que durante la vigencia de la relación, el demandante no formuló reparo alguno en torno a sus condiciones laborales; que el mismo actor, en su calidad de Gerente, fue quien planteó la necesidad de

suprimir los auxilios y prestaciones extralegales que devengaban los empleados, propuesta que fue aceptada por la Junta Directiva, «*lo cual deja mucho que desear de su rectitud y honestidad*» al pretender obtener provecho económico «*de las decisiones que tomó en su momento*».

Formuló las excepciones de mérito de prescripción, compensación, pago e inexistencia de la obligación (fls. 201-226 cdno 2).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral de Florencia, mediante fallo del 25 de abril de 2008, declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido; condenó a las diferencias salariales reclamadas y al reajuste de las prestaciones sociales derivado de ello, así:

Conceptos	Incremento porcentual anual	Sueldo incrementado	Sueldos pagados	Dejado de pagar	Días lab.	Diferencia por pagar
Año 2003		3.058.000,00	3.058.000,00	0,00		0,00
Año 2004	7,83%	3.297.441,00	1.000.000,00	2.297.441,40	360	27.569.296,80
Año 2005	6,56%	3.513.753,56	1.065.000,00	2.448.753,56	360	29.385.042,67
Año 2006	6,95%	3.757.959,43	1.132.943,00	2.625.016,43	60	5.250.032,86
TOTAL						62.204.372,33
PRESTACIONES SOCIALES			Diferencia por pagar			
Año 2004			6.019.296,18			
Año 2005			6.415.734,32			
Año 2006			1.146.257,00			

TOTAL: \$75.785.659,83

Adicionalmente, condenó a la indexación sobre las sumas adeudadas, al pago de la indemnización moratoria del art. 65 C.S.T. e impuso en costas a la parte accionada en un 85% (fls. 917-927 cdno. 4).

En sustento de su decisión argumentó –básicamente– que el Fondo accionado no podía desmejorar el salario del demandante, «*menos cuando se mantiene en el mismo cargo*».

En cuanto a los beneficios extralegales, dijo que el empleador podía unilateralmente suspenderlos o darlos por terminados, dado que ostentaban el carácter de esporádicos y no eran fuente formal de derecho, y por tal razón, denegó el reconocimiento de estas prestaciones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Llegado el proceso a la segunda instancia por apelación de ambas partes, la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, mediante sentencia del 21 de abril de 2009, confirmó la declaratoria que emitió el *a quo* en punto a la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido; redujo la condena de \$75.785.659,83 a la suma de \$7.204.734, aclarando que dicho valor era por concepto de «*prestaciones sociales y vacaciones*» ya indexado a diciembre de 2008. Adicionalmente, revocó la condena por indemnización moratoria.

Tras definir que entre las partes existió un único contrato de trabajo, señaló en cuanto a la disminución de los salarios y supresión de los beneficios extralegales de los empleados del Fondo, lo siguiente:

En el sub judice, se encuentra, que el 6 de enero de 2004, en reunión ordinaria de la junta directiva del Fondo Ganadero del Caquetá S.A., se aprobó la proposición hecha por el entonces gerente señor Carlos Alberto Bustos Rodríguez, en el sentido de eliminar las prestaciones extralegales que se venían pagando a todos los funcionarios, ante la difícil situación económica por la que atravesaba la empresa. En dicha acta se consignó “El doctor Bustos manifiesta que si los empleados son visionarios, no van a tener ningún inconveniente en aceptar estas modificaciones, considerándose que estas son medidas que contribuyen con el bienestar económico de la empresa, y por consiguiente va a haber trabajo más tiempo para los funcionarios y personas que indirectamente se benefician de esta empresa”.

Acontecimiento que es ratificado con las declaraciones vertidas por Aurelia Cruz Polanco y Jorge Ancínar Rivera Collazos, además de los interrogatorios absueltos por los demandantes, donde se establece que efectivamente de manera unilateral y ante el difícil estado económico por el que cruzaba el Fondo Ganadero del Caquetá S.A. a partir del año 2004, se les suprimió a las prestaciones extralegales de que gozaban los trabajadores, como fue la prima de antigüedad, prima de vacaciones y las bonificaciones que se pagaban en los meses de junio y diciembre de cada año; igualmente fueron disminuidos los salarios, para el mismo período.

A partir de ese contexto, estimó que la pretensión encaminada al pago de las diferencias salariales y los beneficios extralegales, era improcedente, ya que:

(i) Las acreencias extralegales fueron otorgadas por mera liberalidad del empleador, toda vez que «no están contempladas en la ley, tampoco en los contratos de trabajo, ni en el reglamento interno de trabajo, ni pactados convencionalmente (...);

(ii) Durante la vigencia de la relación laboral no existió inconformidad respecto a *«la desmejora salarial y la suspensión del pago de las prestaciones extralegales, pues solamente hasta el 26 de octubre de 2006, luego de ser intervenido el Fondo y con ocasión de la cancelación de los contratos, con la entrega del formulario, reclamaron, después de cerca de dos años, durante los cuales continuaron laborando, por tanto, de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se vislumbra el consentimiento por parte de los trabajadores, en la rebaja salarial y supresión de las prestaciones referidas. Además, se advierte que la disminución de los salarios no afectó el mínimo legal vigente que devengaron los demandantes en cada uno de los años laborados, debiéndose confirmar la decisión adoptada por el funcionario de primera instancia, en relación con las prestaciones extralegales y revocarla en cuanto a la condena impuesta por reajustes salariales, ante el consentimiento de los actores».*

Así, y luego de transcribir apartes de la sentencia CSJ SL, 29 jun. 2005, rad. 24240, dijo que el total de los valores adeudados al demandante por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, *«no afectados por el fenómeno de la prescripción, teniendo en cuenta los salarios realmente pagados por el Fondo Ganadero del Caquetá S.A. y que corresponden a los años 2004, 2005 y 2006, debidamente indexados a diciembre de 2008»* ascendían a la suma de \$7.204.737.

Finalmente, negó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, dado que el actor no demostró que el Fondo hubiere terminado su contrato unilateralmente y sin justa causa, y revocó la sanción moratoria por cuanto no era procedente imponerla junto con la indexación.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la parte accionada que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida *«en cuanto modificó los numerales segundo y tercero de la sentencia de primera instancia y revocó el numeral cuarto de la misma, fallo proferido por el Juzgado Primero Laboral de Florencia, para que en sede de instancia se confirmen las condenas impuestas por el juzgado primero laboral del Distrito de Florencia y en relación con las condenas a favor del señor CARLOS ALBERTO BUSTOS RODRÍGUEZ, sobre los numerales segundo, tercero y cuarto, se condene en costas a la parte demandada»*.

Con tal propósito formula tres cargos, por la causal primera de casación, los cuales serán estudiados conjuntamente conforme lo permite el num. 3º art. 51 D. 2651/1991, convertido en legislación permanente por la L. 446/1998.

VI. CARGO PRIMERO

Atribuye a la sentencia recurrida la violación de la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de **aplicación indebida** *«de los artículos 142 y 340 del C.S.T., y en relación con los artículos 127 del C.S.T., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, art. 176 del C.S.T., art. 306 y 307 del C.S.T., art. 1 de la Ley 52*

de 1975, artículo 29 de la Ley 789 de 2002 que modificó el art. 65 del C.S.T., art. 53 de la Constitución Política».

En sustento de su acusación refiere que a la luz del art. 142 del C.S.T. no se puede renunciar al derecho a percibir un salario; que en virtud de la irrenunciabilidad y derechos mínimos, no puede desmejorarse el salario, además que, las acreencias salariales y prestacionales no pueden perderse por la circunstancia de que los trabajadores no los hayan reclamado inmediatamente.

Señala que la liquidación que efectuó el Tribunal no tuvo en cuenta los incrementos legales, *«lo cual es totalmente inaceptado, por cuanto el juzgador de primera instancia realmente tuvo en cuenta para el correspondiente reajuste y diferencias salariales los años 2003 a 2006...».*

Acota que es posible emitir condena por indexación y sanción moratoria en los eventos en que existan fallas en la liquidación de salarios y prestaciones, ya que estos conceptos son compatibles, y que existe mala fe del ente accionado.

VII. CARGO SEGUNDO

La proposición jurídica y la sustentación, es la misma que la del cargo primero, con la única diferencia que la acusación se orienta por la modalidad de **interpretación**

errónea.

VIII. CARGO TERCERO

Por la senda indirecta, atribuye a la sentencia recurrida la violación de la ley sustancial, en la modalidad de aplicación indebida «de los artículos 142 y 340 del C.S.T., y en relación con los artículos 127 del C.S.T., subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, art. 176 del C.S.T., art. 306 y 307 del C.S.T., art. 1 de la Ley 52 de 1975, artículo 29 de la Ley 789 de 2002 que modificó el art. 65 del C.S.T., art. 53 de la Constitución Política»

Señala que el quebrantamiento de las citadas disposiciones, se produjo por los siguientes errores de hecho:

- 1- *Dar por demostrado sin estarlo, que por efectos de el no reclamo oportuno de las acreencias se pierde el derecho a la reliquidación.*
- 2- *No dar por demostrado estándolo, que efectivamente existió un cómputo de diferencias salariales que fueron tenidas en cuenta por el juzgador de primera instancia y no por el juzgador de segunda instancia.*
- 3- *No dar por demostrado estándolo, que como consecuencia del no pago de acreencias laborales por parte de la demandada esta se le debe condenar a pagar la indexación y la indemnización moratoria de acuerdo a lo petitionado.*

Refiere que los yerros fácticos se originaron en la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

- *Los testimonios de los folios 763 a 768.*
- *Interrogatorios de parte obrante a folios 776 a 784.*
- *Prueba documental obrante a folios 92 a 188 del cuaderno principal 2.*
- *Documentales obrantes a folios 5 a 55 del cuaderno principal 2.*

- *Documentales aportadas y obrantes a folios 93 a 288 del cuaderno principal 1.*
- *Documentales obrantes a folios 354 a 400 del cuaderno principal 3.*

La sustentación de la acusación, es idéntica a la de los cargos anteriores.

IX. RÉPLICA

Aduce que la rebaja de salarios está permitida por la ley cuando las partes lo aceptan tácitamente y no reclaman oportunamente; que no es procedente la indexación y la sanción moratoria, ya que no puede sancionarse dos veces por el mismo hecho, y que el recurrente debió denunciar los artículos 19 del C.S.T. y 8º de la L. 153/1887.

X. CONSIDERACIONES

De la sustentación del recurso extraordinario de casación se extraen tres motivos de inconformidad: uno relativo a la desmejora del salario y la supresión de los beneficios extralegales; otro atinente al salario base con que el Tribunal liquidó las prestaciones sociales y vacaciones en perspectiva a que no tuvo en cuenta los «*incrementos legales*»; y uno último referido a la procedencia de la sanción moratoria del art. 65 del C.S.T., en la medida en que es compatible con la indexación.

1. De la disminución del salario y la supresión de los beneficios extralegales

Comoquiera que el recurrente estructura su acusación sobre el principio de la irrenunciabilidad a los derechos mínimos, debe la Sala realizar algunas precisiones al respecto:

1.1 La sociedad y la mayoría de los Estados con un sentido profundamente social, conscientes de la insuficiencia del clásico principio de la autonomía de la voluntad del derecho común para regular el paradigma del trabajo humano, dado que, si bien desde un marco puramente teórico el empleador y trabajador eran libres de acordar las condiciones de empleo, paradójicamente, en la práctica, la subordinación a la que estaba sometido el trabajador excluía esa idea de autonomía, decidieron fijar un límite a esa libertad de las partes mediante el establecimiento de normas jurídicas laborales, que bajo la noción de orden público e imperatividad, fueran indisponibles e irreductibles por el trabajador en cuyo favor se establecían.

Esa necesidad de proteger al trabajador subordinado al servicio de otro, que por diferentes razones –sociológicas, económicas, culturales, entre otras- ha sido considerado como la parte “*débil*” de la relación de trabajo, dio lugar a que en las constituciones contemporáneas y los estatutos laborales de muchos países –principalmente latinoamericanos- se consagrara como principio rector del derecho del trabajo el de la **irrenunciabilidad**, a fin de evitar que el trabajador se privara, por desconocimiento o por presiones del empleador, de beneficios mínimos consagrados por las normas

laborales en su favor. En efecto, de nada serviría que la legislación laboral fijara en cabeza del trabajador unos derechos y garantías mínimos, si el trabajador pudiera desprenderse de ellos por su voluntad o por convenio con su empleador.

De ahí que, el fundamento filosófico del principio de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos no solo descansa en la constante preocupación de la sociedad por superar esa dicotomía entre libertad-subordinación, según la cual no es posible ser totalmente libre al servicio de otro, sino también en establecer un mecanismo de salvaguarda de la persona del trabajador, procurándole unas prestaciones mínimas para su subsistencia digna –y la de su familia- y pleno desarrollo como ser humano, evitando que aún por su voluntad se prive de los derechos concedidos en su favor.

Nuestra legislación, con igual sentido social y protectorio del trabajo humano, estableció a nivel constitucional (art. 53 C.N.) y legal (art. 14 C.S.T) la prohibición para el trabajador de dimitir voluntariamente de los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales en su favor.

Así se desprende expresamente del artículo 53 de la Carta Política cuando enlista dentro de los *principios mínimos fundamentales del trabajo* el de la *irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales*. Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo, bajo el concepto de orden

público, señala que los derechos y prerrogativas consagrados en las disposiciones laborales son irrenunciables:

ARTICULO 14. *CÁRACTER DE ORDEN PÚBLICO IRRENUNCIABILIDAD.* Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Desde esta perspectiva, los beneficios establecidos en las normas jurídicas que regulan el trabajo, son de orden público y gozan de imperatividad, y por tanto, son de aplicación forzosa e incondicional, de modo que no pueden las partes disponer de ellos con miras a derogarlos, reducirlos o restarles efectos, bien sea por acto unilateral, bilateral o colectivo, precisamente, por tratarse de derechos que la sociedad y el Estado estiman imprescindibles para su supervivencia.

Ahora bien, en la medida que los beneficios establecidos en las normas laborales son *mínimos* (art. 13 C.S.T.), quiere ello decir que, por contera, ese contenido indisponible es apenas un “*piso*” a partir del cual las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pueden construir y acodar lo que a bien tengan.

Así, es posible que el salario mínimo legal sea superado con una remuneración mayor, que las prestaciones sociales de ley sean adicionadas con otros beneficios de carácter extralegal, que el derecho a percibir un salario como tal, sea complementado con otros

estipendios, que la estabilidad relativa del Código Sustantivo Laboral sea reforzada con disposiciones fruto del consenso entre las partes, y en general, que todas las garantías y derechos consagrados en las normas sea objeto de mejora por los actores sociales.

Por tanto, ese ámbito negociable que está por encima de los mínimos fijados por las normas laborales, es el que por definición, es disponible por los contratantes o por el propio trabajador. De ahí que, esos beneficios que nazcan por la voluntad donde a las partes les es posible convenir, puedan ser modificados por ellas mismas, bien sea para incrementarlos o reducirlos, todo ello dentro de un marco de justicia social (art. 1 C.S.T.), equidad (art. 19 C.S.T.), igualdad (art. 13 C.N. y 10 C.S.T.) y respeto a la dignidad del trabajador (art. 1 C.N.), pues no puede perderse de vista que, de principio a fin, en el desarrollo de la relación laboral el equilibrio negocial entre trabajador y empleador se ve mermado por la facultad subordinante a favor de este último y la preocupación de aquél por preservar su empleo.

1.2 Sentadas las anteriores premisas, se tiene que en el *sub examine*, los puntos sobre los cuales versa la inconformidad del actor, son por definición y por su contenido, derechos **disponibles**.

En efecto, la reducción salarial operó por encima del salario mínimo legal, además que no existe prueba de que la empresa contara con un salario mínimo fijado en una convención colectiva, pacto o laudo arbitral. Asimismo, las

prestaciones extralegales también son derechos susceptibles de disposición y negociación en tanto que son adicionales a las prestaciones sociales previstas en la ley, y por tanto, las superan.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la eliminación de las prestaciones extralegales surgió a iniciativa del propio demandante, quien en su calidad de Gerente del Fondo Ganadero del Caquetá, sugirió a la Junta Directiva la supresión de esos beneficios, tal y como lo acredita el acta de reunión de 6 de enero de 2004 –referida por el Tribunal-, en la cual expresó:

Conocidas estas diversas situaciones que afectan a la empresa, es necesario tomar medidas y teniendo en cuenta la costosa nómina existente que alcanza los \$42'000.000,00 mensuales incluido todas las prestaciones legales y extralegales y que en el momento la empresa no los está produciendo, se hace necesario que a todo el personal a partir del 01 de Enero de 2003 se le eliminen todas (sic) los auxilios a excepción del auxilio de movilización y prestaciones extralegales existentes para los funcionarios, las cuales son:

Auxilio educativo para funcionarios y sus hijos, auxilios funerarios, auxilio de marcha fuera del Caquetá, Prima técnica, prima de antigüedad, bonificación de una quincena de salario en los meses de Junio y Diciembre, Prima de Vacaciones, y además se le descuenta al empleado lo correspondiente al 4% de Salud y el 3.75% de pensión, de igual forma los viáticos que se cancelen a los funcionarios sean ocasionales y no constitutivos de salario.

El doctor Bustos manifiesta que si los empleados son visionarios, no van a tener ningún inconveniente en aceptar estas modificaciones, considerándose que estas son medidas que contribuyen con el bienestar económico de la empresa, y por consiguiente va a haber trabajo más tiempo para los funcionarios y personas que indirectamente se benefician de la empresa.

El doctor Bustos manifiesta que esta situación es lamentable y que siempre ha defendido los salarios de los funcionarios, pero las medidas hay que tomarlas ahora.

Nótese que, ante la difícil situación económica que atravesaba la entidad, fue el demandante quien propuso la eliminación de los beneficios extralegales, petición que fue acogida por la Junta Directiva.

Entonces, resulta paradójico que ahora reclame, en desconocimiento de su propio acto, el pago de un beneficio al que renunció con fines admisibles, como lo era el de garantizar la subsistencia del Fondo y el empleo de los trabajadores. No solo porque como se dijo, esos beneficios eran por esencia susceptibles de disposición, sino también porque esa dimisión fue un acto libre y espontáneo suyo, motivado por la crisis financiera por la que atravesaba el Fondo, pues no en vano estimó aconsejable y «*visionario*» desprenderse de esas prebendas económicas en pro de la estabilidad de la empresa y sus empleados.

1.3 Adicionalmente, la acusación parte de un equívoco conceptual del principio de la irrenunciabilidad, dado que este postulado opera respecto a *normas laborales*, tal y como lo establece el art. 53 de la Carta Política al consagrar como principio rector del derecho del trabajo el de *irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las **normas laborales***. Por este motivo, en el caso sometido a estudio, no puede invocarse respecto a esos beneficios extralegales concedidos por la accionada de forma unilateral, tratándolos como si fueran mínimos, ya que, sin detrimento de la trascendencia jurídica de esos actos y su vocación de crear derechos en cabeza de los trabajadores, en estricto rigor no son disposiciones normativas laborales.

Ahora bien, el hecho de que esos particulares actos unilaterales del empleador no sean disposiciones normativas en *stricto sensu*, no significa que el empresario pueda desconocerlos a su antojo, en tanto que el trabajador para salvaguardar su *status* puede echar mano de otros principios jurídicos protectorios como el de la imperatividad, en virtud del cual no le es posible al empleador, trabajador o a ambos, disminuir o derogar derechos y garantías contenidos en normas de orden público, como tampoco afectar **derechos adquiridos**.

Por tal razón, si bien existe una estrecha ligazón entre los beneficios mínimos consagrados en las normas laborales, el principio de la irrenunciabilidad y la imperatividad de la legislación social, debe precisar la Sala que no es dable confundir y entremezclar esos conceptos, toda vez que:

- Los beneficios mínimos por definición constitucional y legal son los que se encuentran en las normas laborales, las cuales conforman un verdadero estatuto inviolable (arts. 53 C.N. y 13 C.S.T).

- El principio de la irrenunciabilidad es un axioma que parte de la premisa de que el trabajador no puede por su voluntad, desprenderse y abandonar en su perjuicio un beneficio consagrado en normas laborales, en razón al carácter imperativo del que se encuentran revistadas, «*salvo los casos expresamente exceptuados en la ley*» (art. 14 C.S.T.). Todo

esto, sin perjuicio de la posibilidad constitucional (art. 53) y legal (15 C.S.T) de conciliar o transigir sobre aquellos derechos inciertos, discutibles o dudosos, es decir, aquellos respecto de los cuales no haya certeza de su causación, bien sea porque *«no hay norma que expresamente los contempla, o imprecisión, oscuridad, ambigüedad, confusión, vacío o laguna en éstas, o simplemente no hay medio de prueba o con suficiente entidad que acredite sus supuestos de hecho, o precepto alguno que exima de aportarlos al proceso... Igualmente, cuando no obstante aparecer como acreditadas las anteriores exigencias, su reconocimiento puede verse afectado por hechos que impidan su nacimiento, lo modifiquen o incluso lo extingan, situaciones todas ellas que sólo pueden ser resueltas a través de la providencia judicial que ponga fin a la controversia así suscitada»* (CSJ SL, 4 jul. 2012, rad. 38209).

- La imperatividad (*cogens*) derivada de la naturaleza de orden público de la legislación social (inc. 1º, art. 14 C.S.T.), es una cualidad de las normas jurídicas laborales, en cuya virtud son de aplicación forzosa e incondicional y su contenido no puede ser derogado o reducido por voluntad del trabajador, del empleador o de ambos, precisamente porque en su observancia y respeto está interesada la sociedad y el Estado.

1.4 Sin perjuicio de lo expuesto, no sobra reiterar que en este caso las prestaciones extralegales fueron concedidas de forma unilateral y por mera liberalidad del empleador - aspecto que a pesar de ser considerado por el Tribunal, quedó libre de ataque en casación-, razón por cual él mismo podía revocarlas o modificarlas, respetando, eso sí, los derechos adquiridos,

como se dijo (CSJ SL, 27 ene. 1993, rad. 5273, reiterada en CSJ SL, 13 feb. 2006, rad. 24817).

1.5 Ahora bien, en lo relacionado con la reducción de los salarios, debe decirse que también fue una situación ambientada por el promotor del proceso según se advierte en el acta de la Junta Directiva, quien luego de lamentar la situación de la empresa expresó que «*siempre ha defendido los **salarios** de los funcionarios, pero las medidas hay que tomarlas ahora*». Luego mal podría afirmar ahora –el demandante– que la reducción salarial provino de un acto unilateral e inconsulto de su empleador, máxime si en su calidad de Gerente del Fondo era él de la mano con la Junta Directiva, quien estaba a cargo de la formulación de la política y dirección empresarial.

1.6 Por último, tampoco es de recibo el argumento según el cual el Tribunal desconoció la prohibición para los trabajadores de renunciar a su salario (art. 142 C.S.T.), toda vez que en el *sub examine* no hubo una renuncia al derecho a percibir un salario, sino una reducción del mismo, aspectos que son bien diferentes.

Por todo lo anterior, la acusación es infundada.

2. Incrementos salariales

Dice el censor que el Tribunal se equivocó al no aplicar los «*incrementos legales*» a su salario, los cuales, ante la falta de precisión del recurrente en indicar de qué incrementos

legales se trata, entiende la Sala que son los del Índice de Precios al Consumidor.

Pues bien, sobre el particular se advierte que su inconformidad carece de asidero, en la medida que esa nueva estipulación salarial que se dio en el año 2004, fue incrementada en los años subsiguientes en porcentajes superiores al Índice de Precios al Consumidor de la anualidad inmediatamente anterior, tal y como puede verse a continuación:

Año	IPC	Salarios pagados
2004		1.000.000,00
2005	5,50	1.065.000,00
2006	4,85	1.132.943,00

Con todo y eso, debe tenerse en cuenta que esta Sala de Casación Laboral en decantada jurisprudencia ha dicho que en tratándose de salarios superiores al mínimo legal o al fijado en convenciones, pactos o laudos arbitrales, son las mismas partes –individual o colectivamente– las llamadas a incrementarlos, toda vez que en el ordenamiento jurídico laboral no existe una norma que obligue o faculte al juez para ello. Así, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 33420, reiterada en CSJ SL, 11 sept. 2013, rad. 46163, expresó:

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.

(...)“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 ibídem.

“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.

Lo anterior es suficiente para despachar desfavorablemente este cuestionamiento.

3. Incompatibilidad entre la indemnización moratoria del art. 65 del C.S.T. y la indexación

No se equivoca el Tribunal al considerar que la sanción moratoria es incompatible con la indexación de los salarios y prestaciones sociales adeudados a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como en múltiples oportunidades lo ha asentado esta Corte, «*no es procedente que se imponga en forma simultánea la susodicha carga indemnizatoria, y a la vez, la corrección monetaria de esos mismos valores, por cuanto ello equivaldría a una doble sanción*» (CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 35550, reiterada en CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 36216).

De igual forma, debe tenerse en cuenta que la imposición de la sanción moratoria en este caso devenía en improcedente, ya que, si como se explicó en líneas atrás, no había lugar al reconocimiento de las diferencias salariales, como tampoco a los incrementos salariales según el Índice de Precios al Consumidor y pago de las prestaciones extralegales –algunas de las cuales eran factor salarial-, en realidad no tenía por qué existir saldos insolutos por concepto de prestaciones sociales y vacaciones. De ahí que, la condena impartida por el Tribunal por valor de \$7.204.734 sea inédita e inexplicable de cara a los

pedimentos y fundamentos de la demanda, en la medida que, si no hubo alteración del salario base de liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, mal hizo el juez colegiado en reliquidar *ex officio* las prestaciones sociales del demandante y establecer diferencias en donde no había lugar a ellas, precisamente, porque la falta de prosperidad de las pretensiones de la demanda que repercutían sobre el salario del demandante, indefectiblemente conllevaba a que no hubiera lugar a reajustar las prestaciones.

En consecuencia, no se casará la sentencia.

Dado que hubo réplica, las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Como agencias en derecho se fijará la suma de tres millones ciento cincuenta mil pesos (\$3.150.000.00).

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 proferida el 19 de agosto de 2009, por la Sala Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, en el proceso adelantado por **CARLOS ALBERTO BUSTOS RODRÍGUEZ Y OTROS** contra el **FONDO GANADERO DEL CAQUETÁ S.A. EN LIQUIDACIÓN.**

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE