

República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**Magistrado ponente**

**SL3744-2018**

**Radicación n.º 46858**

**Acta 33**

Bogotá, D. C., cinco (05) de septiembre de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **TITO RAFAEL VEGA ROA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 10 de marzo de 2010, en el proceso que instauró el recurrente contra la **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR (COLSUBSIDIO)**.

Acéptese el impedimento manifestado por el Magistrado Jorge Luis Quiroz Alemán.

## **I. ANTECEDENTES**

**TITO RAFAEL VEGA ROA** llamó a juicio a la **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR**, con el fin que se declare la ineficacia del pacto de salario integral «(...)

*contenido en el contrato de trabajo», fl. 17, que ellos suscribieron por devengar un monto inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales, en aplicación del artículo 43 del CST y el 53 constitucional. Que, una vez reconocido lo anterior, declarar que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido. En consecuencia, formuló las siguientes pretensiones principales de condena: se ordene la reliquidación de las cesantías y sus intereses, las primas legales y extralegales, las vacaciones, más los beneficios, prestaciones, horas extras, dominicales, festivos y auxilios de pactos colectivos, con su incidencia en la liquidación final, que se le dejaron de cancelar, entre el 16 de noviembre de 1999 y el 27 de marzo de 2006, todo debidamente indexado, más el reconocimiento de indemnización moratoria.*

En subsidio, de no prosperar la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo a término indefinido (pretensión principal) solicitó disponer el faltante de su salario integral entre el 16 de noviembre de 1999 y el 31 de julio de 2006 (sic), debidamente indexado, más la indemnización moratoria.

El actor explicó que las partes suscribieron un contrato de trabajo desde el 16 de noviembre de 1999, donde se pactó salario integral para retribuirle el trabajo ordinario por quincenas vencidas. Se desempeñó como médico especialista. Que el salario integral pactado en 1999 era inferior al señalado por la ley. También aseveró que la demandada le certificó en el 2008 que la relación laboral

32

perduró desde el 16 de noviembre de 1999 hasta el 27 de marzo de 2006, pero, afirmó, no le fue pagado el salario legal integral durante ese tiempo. Informó que su última remuneración fue de \$5.043.900, y que la demandada certificó que, en el 2003, él devengó por salarios \$43.631.633 anualmente; en el 2004, \$48.797.366; y, en el 2005, \$58.367.400, por concepto de salarios (folios 1 a 4).

La demandada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó como ciertos los relativos a la existencia del contrato de trabajo, la actividad para la que fue contratado el demandante, la duración y su terminación, el último salario devengado por el actor, y la certificación dada. Negó los relativos al pacto de salario integral desde el inicio, pues adujo que, al comienzo, las partes lo convinieron en la modalidad ordinaria, fija y mensual, y luego acordaron, mediante conciliación celebrada el 14 de diciembre de 1999, que, a partir del 16 de ese mismo mes y año, el actor recibiría remuneración integral, la que, según su dicho, le pagó cabalmente, de forma proporcional a su jornada laboral la cual fue siempre inferior a la máxima legal y nunca superaron las 36 horas mensuales. En su defensa, formuló las excepciones de buena fe, prescripción, conciliación, y cosa juzgada (folios 38 a 52).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia,

mediante fallo dictado en oralidad el 13 de julio de 2009, condenó a la demandada a cancelar al accionante las diferencias de salarios integrales causados entre el 16 de noviembre de 1999 y el 27 de marzo de 2006, que fijó en \$21.352.492, debidamente indexada. Consideró que el 16 de diciembre de 1999 y, por acuerdo entre las partes, se cambió la modalidad remuneratoria de salario ordinario a integral, pacto que no declaró ineficaz en razón a su naturaleza consensual. Y negó la primera solicitud declarativa y las condenatorias principales. No obstante, accedió a las pretensiones subsidiarias por encontrar diferencias entre el valor del salario mínimo integral y el reconocido por la empresa demandada, luego de establecer que la jornada diaria de seis horas laborada por el accionante, correspondía a su horario ordinario normal.

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver las apelaciones de las partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en proveído del 10 de marzo 2010, revocó el de primer grado y, en su lugar, absolvió a la pasiva de las pretensiones de la demanda, con costas al accionante (folios 92 a 101).

Según el *ad quem*, la parte actora apeló para que se le reconocieran las pretensiones principales, sobre la base que una vez corroborada la estipulación y reconocimiento de un salario integral inferior al mínimo permitido a lo largo de la relación laboral, se diese la declaratoria de ineficacia del

pacto conforme a reiterada jurisprudencia y, con ello, surgiría a su favor el derecho a recibir el pago de las prestaciones sociales y otras acreencias laborales insolutas. Y, en cuanto a la demandada, su disconformidad consistía en que el valor reconocido fue concordante al salario integral para cada vigencia, pero proporcional a la jornada laboral desarrollada por el accionante, la cual era inferior a la máxima legal, y que no fueron bien estudiadas las excepciones de fondo, tales como la prescripción y la cosa juzgada que estimaba palpables en el caso de estudio.

Para resolver las discrepancias de las partes, el juez colegiado adujo, como fundamento de su decisión, que no se discutía la existencia de un contrato laboral entre ellas, ejecutado entre el 16 de noviembre de 1999 y el 27 de marzo de 2008; ni tampoco que la remuneración inicial pactada fue la ordinaria, la cual se modificó el 16 de diciembre de 1999, en el marco de una conciliación visible a fls. 53 y 54. Y destacó que, a partir del acuerdo conciliatorio, la Caja reconoció y pagó las prestaciones sociales causadas hasta el 15 de diciembre de 1999.

El *ad quem* distinguió dos eventos relevantes al nexo contractual, en el entendido que uno marcó el nacimiento y existencia de la relación laboral (contrato suscrito el 16 de noviembre de 1999), en tanto que el segundo se ocupó específicamente de cambiar el modo remunerativo, de salario ordinario a integral. Respecto del salario integral destacó que, además de ser el resultado de un acuerdo de voluntades, el pacto de salario integral quedó conciliado e

incorporado en un acta de conciliación con efectos definitivos e inmutables de acuerdo con el artículo 20 y 78 del CPT y SS, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 640 de 2001.

Aludió a la fuerza vinculante de dicho acto conforme a la jurisprudencia, según la cual, cuando la conciliación es llevada a cabo ante funcionario competente o inspector de trabajo, produce efectos de cosa juzgada y, por ello, en principio, el acuerdo no puede ser modificado por decisión alguna, ya que la conciliación, como la sentencia, no solo es obligatoria, sino que, por virtud de ese efecto, es inmodificable. Sin embargo, advirtió, la jurisprudencia también ha admitido restarle validez al acuerdo conciliatorio únicamente cuando se advierte en su conformación vicios del consentimiento como el error, fuerza o dolo, o cuando el funcionario que la preside no tiene competencia.

En ese orden, se refirió a la pretensión principal declarativa y concluyó que era inviable declarar la ineficacia del pacto de salario integral, pues nótese que el actor había atacado el contrato de trabajo y guardado silencio respecto del acta de conciliación suscrita el 14 de diciembre de 1999, lo cual calificó de error protuberante, puesto que la fijación del salario integral quedó contenida en esta última y no en el primero. Por lo anterior, consideró forzoso concluir que los efectos definitivos e inmutables, verbigracia la cosa juzgada, del acta conciliatoria persistían al no ser controvertidos desde la etapa introductoria, y le halló la

34

razón a la pasiva al extrañar la no declaratoria de la cosa juzgada. Lo que, a su vez, lo llevó a negar la tesis jurídica de la accionante al exigir la declaratoria de ineficacia del pacto de salario integral, porque el acta de conciliación del 14 de diciembre de 1999 reunía los requisitos legales, fue ajena al conflicto suscitado y no es susceptible de oficiosa modificación.

Por otra parte, el *ad quem* dijo compartir la jurisprudencia CSJ SL del 12 de marzo de 2007 (no mencionó el número de radicado) sobre la naturaleza jurídica, composición y formación del salario integral citada por el juez de primer grado, en atención a las circunstancias fácticas dilucidadas en el proceso, pero también se remitió a la decisión del 28 de abril de 2009, No. 32310, donde esta Corte reconoció el salario integral proporcional para la jornada de medio tiempo.

A continuación, el juez colegiado razonó que la estipulación de salario integral no implica el devengo de al menos 13 salarios mínimos, porque su íntima relación con la formación y regulación prevista en el numeral 3º del artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, lo somete a idénticos criterios de proporcionalidad en relación con las jornadas máximas reguladas por la ley. Con base en lo anterior, consideró que lo procedente era la revocatoria de la primera sentencia, pues, a partir de la premisa de que la conciliación hace tránsito a cosa juzgada, el acuerdo suscrito por las partes, en cuanto aludió a que buscaba retribuir «*el trabajo ordinario*», la consideró un referente que

conduce a examinar las normas que regulan la jornada máxima legal de trabajo. Esto lo llevó a concluir la viabilidad de disponer el salario conforme las horas efectivamente trabajadas. Así, tuvo en cuenta que, según los testimonios, eran 36 horas laboradas a la semana, a razón de seis horas diarias de lunes a sábado, las cuales contrastó con las 48 horas semanales de la jornada máxima de ley.

Seguidamente, expresó que no era dable asumir que esa jornada de 36 horas era la máxima legal del actor, pues ese modo temporal de turnos sólo se entronizó con el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Es decir, tres años después de la celebración del contrato laboral.

Aclaró que, en todo caso, si algo debiera la demandada al actor, se ha debido considerar por el *a quo* la prosperidad de la excepción de prescripción, frente a los derechos anteriores al 14 de noviembre de 2005, teniendo en cuenta que la demanda fue presentada en igual fecha de 2008, y notificada antes de un año, conforme la regla del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

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

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**



Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia del tribunal, para que, en sede de instancia, *«revoque la sentencia recurrida y acceda a las pretensiones de la demanda en el orden solicitado en ella, o en Sede de Instancia y en aplicación de la facultad del artículo 50 del código de Procedimiento Laboral condene a la opositora al pago del salario integral faltante, proveyendo en costas como corresponda»*. Por otra parte, en la demostración del segundo cargo, manifiesta que, de no prosperar el primero, se proceda conforme a lo anterior, revocando la sentencia de segundo grado, para que, en sede de instancia, condene a la opositora a cancelar la diferencia salarial entre el salario integral pactado y el que realmente le cancelaron al recurrente, *«en los términos solicitados en la Pretensión subsidiaria Principal de condena de conformidad con las facultades extra y ultra petita»*.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, ambos dirigidos por la vía indirecta, los cuales fueron replicados. La Corte los examinará conjuntamente, pues están dirigidos por la misma vía y persiguen el mismo objetivo.

## **VI. CARGO PRIMERO**

El recurrente dice que la sentencia viola por la vía indirecta, *«en la modalidad de aplicación indebida o falta de aplicación»*, los artículos 16 num. 1, 43, 132, 158, 160, 161, 488 del Código Sustantivo del Trabajo; 20, 78, 151 del Código Procesal del Trabajo; 51 de la Ley 789 de 2002, las

leyes 640 de 2001 y 446 de 1992, así como el artículo 53 de la Constitución Nacional.

Aduce que el juzgador incurrió de manera ostensible en los siguientes errores de hecho:

1. *Dar por demostrado, a pesar de que no lo está, que la conciliación a folios 53 y 54 no hace parte del contrato de trabajo suscrito al estimarla como un documento aparte.*
2. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la conciliación se ha cumplido al pie de la letra.*
3. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el pago de salario integral no se puede desvirtuar sino con la nulidad del acta de conciliación.*
4. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el pacto de salario integral, aunque no se cumpla, fue validada por la cosa juzgada.*
5. *No dar por demostrado, estándolo, que el acta de conciliación contiene manifestación de la opositora que contradice razones legales que no permiten el pago de salario integral como es el caso de que el pago acordado no incluye honorarios fuera de las funciones establecidas para el médico.*
6. *No dar por demostrado, estándolo que la opositora no cancelo (sic) el contrato vigente al momento de la conciliación.*
7. *No dar por demostrado, estándolo, que la demanda se presentó en tiempo ya que el pago del salario pactado se pudo hacer exigible desde la fecha de celebración hasta la de terminación del mismo y la ley no dice que el término de prescripción se cuenta en forma regresiva a partir de la fecha de presentación de las acciones.*
8. *No dar por demostrado estándolo que el artículo 51 de la ley 789 del 2002 se aplica al contrato en vigor a la entrada en vigencia de la ley.*

La censura edifica los yerros achacados al tribunal en «haber apreciado erróneamente, o no haberlos apreciado» i) el acta de conciliación de folios 53 a 55 y el contrato de trabajo; ii) la demanda de folios 16 a 19, y la contestación de folios 38 a 52; iii) la sentencia de primera instancia contenida en el CD No 4; iv) los testimonios del CD No 2; v)

la aplicación del artículo 151 del CPT y SS; y vi) la aplicación del artículo 16 inciso 1º del CST, que tiene como efecto la aplicación inmediata en el tiempo.

Argumenta la recurrente que, de haberse tenido en cuenta el objeto de la demanda, el Tribunal se habría percatado que la controversia que hizo tránsito a cosa juzgada con el acuerdo conciliatorio fue en relación con las horas extras laboradas para 1999, que correspondía a un horario de «*lunes a sábado 6 horas diarias según la necesidad del servicio*» (fol. 55) y el pago de las horas extras, diferencias que después de una conciliación terminaron negociadas en el pago de un salario integral por valor de \$3.050.65, fls. 53-54.

De igual manera, sostiene que, si el *ad quem* hubiese valorado los documentos de fls. 53 a 55, había encontrado que, desde el 14 de diciembre de 1999, se acordó que se laboraban más de 36 horas y, por esta razón, se accedió al pago de un salario integral, acabando con la controversia de a trabajo igual salario igual. Con este argumento, la parte actora se justifica por no haber atacado la conciliación, sino el contrato de trabajo, toda vez que se ha de entender que la conciliación en firme, en especial, la cláusula de salario integral pasó a ser parte del contrato de trabajo vigente durante toda la relación laboral, pero que no se ha cumplido con el pago salarial correspondiente. Por esta razón, comparte lo asentado por el *ad quem* sobre los efectos definitivos e inmutables, cuando lo que está probado es el incumplimiento del pago del salario integral acordado.

Refiere que en el proceso quedó probada la realidad laboral que pretendía ocultar la opositora, la cual era indudablemente el trato jurídico que le dio al pago de salario conforme lo indicaban las certificaciones expedidas por ella, fls. 8, 9, 10 y 72 que, en caso alguno, correspondió al pacto de salario integral, y, para reforzar su acusación, invocó la sentencia CC T-026 de 2001.

La censura también controvierte la premisa del tribunal que dice que el acuerdo conciliatorio, por gozar del amparo de la cosa juzgada, se presume que el salario integral pactado se ajusta a los parámetros legales. Considera que el salario integral no se presume, por el contrario, debe reunir los requisitos consagrados en el artículo 132-2, es decir que debe ser muy clara la forma de pactarse. Y que no era de recibo la teoría de retribuir el trabajo ordinario como un referente para hablar de una proporcionalidad de salario integral que no fue expresa en la conciliación y que, reitera, no podía presumirse. De hecho, agrega, si se habla de trabajo ordinario, se refiere a la jornada laboral ordinaria que hace referencia a la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo, como lo refiere el artículo 158 del CST, al definirla que es jornada ordinaria aquella que convengan las partes, o a falta de un convenio, la máxima legal.

El impugnante se detiene en el contenido de la conciliación obrante al fl. 53, donde se lee: *«Colsubsidio considera que los honorarios en cuestión no deben formar parte de (sic) salario integral a pactarse, porque se causan*

*por una labor profesional independiente y autónoma por fuera del horario pactado, y por fuera de las funciones establecidas por el medico». Para él, lo anterior deslegitima, a todas luces, la fijación de un salario integral porque ha de entenderse que toda labor del médico, incluso la que supera su horario de trabajo, como jornada máxima legal está incluida en el pago integral y más aun cuando en el contrato de trabajo se observa la palabra exclusividad en el servicio. De igual manera, dice que demuestra cómo el Tribunal ratificó un acuerdo que desconoce los postulados básicos del salario integral y vulnera derechos ciertos e indiscutibles del actor como lo es su salario, razón más que suficiente para decantar que, por más validez de un acta de conciliación por cumplir los requisitos formales, pueda estar por encima de la realidad que muestran los hechos que perjudican al trabajador.*

También expuso que, conforme a los anteriores criterios jurídicos, si el *ad quem* hubiese valorado los citados documentos con los mencionados estándares, de seguro no habría llegado a la conclusión a la que llegó de absolver a la demandada. Por el contrario, habría encontrado que la citada conciliación no pactó una jornada de trabajo que modificara la que se venía desempeñando de acuerdo con el contrato y los motivos que dan lugar a la conciliación. Es decir, seis horas diarias de lunes a sábado más horas extras según las necesidades del servicio, lo que, prácticamente, muestra la labor de una jornada máxima legal de acuerdo con el porcentaje de salario integral pactado. Manifiesta que no se observa en ninguna parte del

acta, el acuerdo de trabajo de jornada parcial inferior a la del contrato, que, a la inversa, muestra expresamente en sus manifestaciones que las seis horas, más las horas extras dieron lugar al pago prácticamente de un salario integral. Que los testimonios del CD 2 comprueban que había una jornada adicional a la de 6 horas diarias, consistente en turnos adicionales que completaban la jornada laboral, los cuales no pueden corresponder a horas extras al tratarse de un pago de salario integral que supuestamente se había pactado, pero en la práctica la opositora le dio un manejo jurídico distinto al pago del salario convirtiendo esa realidad en un pago de salario ordinario que no respetó los pactos con el trabajador y que, a su vez, generó obligaciones a favor del recurrente.

Concluye diciendo que el tratamiento salarial dado al actor por parte de la demandada no correspondió propiamente a la modalidad integral y se le dio tratamiento de un pago de salario ordinario, comportamiento que, reitera, genera obligaciones a favor del trabajador con fundamento en los principios de la igualdad, equidad, justicia y primacía de la realidad.

Por último, alega que el Tribunal no debió haber expresado que la excepción de prescripción tenía vocación parcial de prosperidad, frente a un derecho protegido por el artículo 25 constitucional; que al caso es aplicable la figura de la retrospectividad, a partir del artículo 16 inciso 1º del CST, y que, si el Tribunal no hubiese incurrido en los errores que le atribuye, habría colegido que la

remuneración del accionante no era integral, sino ordinaria, razón por la cual la Corte debe declarar la ineficacia del acuerdo sobre salario integral del contrato de trabajo, revocando la sentencia de segunda instancia y, en consecuencia declarar la ineficacia del contrato laboral en lo que a él concierne.

### **VII. CARGO SEGUNDO**

La censura alega que la sentencia de segunda instancia viola, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 53 y 83 de la Constitución, en relación con los artículos 132 del Código Sustantivo del Trabajo, 1603 del Código Civil, 258, 268, 276 y 279 del Código de Procedimiento Civil, y 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

A continuación, la recurrente le endilga al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores manifiestos de hecho:

- 1. Dar por demostrado, a pesar de que no lo está, que el pacto de salario integral se ha cumplido en los términos que se acordó mediante conciliación.*
- 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el salario integral pactado por el demandante y la demandada corresponde a una proporción laboral de 36 horas semanales.*
- 3. No dar por demostrado, estándolo, que los valores cancelados por la demandada al demandante por concepto de salario integral proporcional no corresponden ni a lo pactado ni al trabajo ordinario.*

*4. Dar por demostrado sin estarlo, que la conciliación celebrada entre TITO RAFAEL VEGA ROA y la CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR COLSUBSIDIO para modificar el salario ordinario señala una jornada de trabajo parcial y un salario proporcional.*

*5. No dar por demostrado, estándolo, que la jornada laboral siempre fue la misma y los salarios cancelados durante los años de servicio no reflejan una proporcionalidad entre ellos.*

*6. No dar por demostrado estándolo, que el motivo que llevó al cambio de salario ordinario por el integral se determinó precisamente por honorarios de procedimientos quirúrgicos y valoraciones médicas que se realizaban fuera de su horario habitual de trabajo en relación con el contrato pactado.*

Plantea la acusación que los anteriores yerros fácticos los cometió el Tribunal, por haber apreciado erróneamente el acta de conciliación de folios 53 a 55, el documento de liquidación de prestaciones sociales de folio 8, las certificaciones de folios 9, 10, 71 y 72 del expediente, la demanda de folios 9 a 16, la contestación de folios 38 a 52, los testimonios del CD 2, y la sentencia de primera instancia del CD 4 del plenario.

Arguye que el demandante suscribió contrato de trabajo a término indefinido para prestar servicios exclusivamente a la demandada; que, en los antecedentes de la conciliación, se expresó que los honorarios devengados por los procedimientos médicos que realizaba fuera de su horario de trabajo debían tenerse en cuenta para la determinación del salario integral y sus consecuencias laborales; que se acordó por las partes fijar como pago el 99.24% del salario integral de la época como contraprestación de sus servicios, equivalente a



\$3.050.651.00; que las certificaciones de la demandada demuestran que no se cumplió lo acordado sobre el salario integral que cubriera los turnos adicionales, ni el porcentaje proporcional que se determinó en el acta de conciliación, que no ha sido modificada; pues los porcentajes reconocidos y pagados fueron inferiores, según los cálculos que hace para los años 2000 al 2006, los cuales arroja entre el 83.18% y el 96.99%. Por tanto, si el pago fue proporcional a la jornada de trabajo del actor, este no laboraba 6 horas diarias que pretende hacer creer la demandada, por el contrario, indica que el promedio de trabajo en horas correspondía al 90%, es decir aproximadamente a 7 horas y media, lo que amerita en la práctica el pago total del salario integral correspondiente a cada año de trabajo.

Con base en lo anterior, sostiene que la sentencia CSJ SL del 28 de abril de 2009, No. 32310, en la cual se apoyó el juez colegiado, no era aplicable, pues en este precedente la Corte aceptó el salario integral proporcional para un caso donde el trabajador laboraba medio tiempo, pero en el caso en estudio la situación laboral era diferente que le permite al recurrente devengar en la práctica más del 95% del salario integral, pero no tuvo en cuenta que el actor laboraba más de medio tiempo, que no había un factor de proporcionalidad en los pagos efectuados que indique que laboraba 6 horas diarias, pues los pagos demostrados por la demandada acreditan una jornada de siete horas y media aproximadamente, cuando en la conciliación se acordó un pago proporcional del 99.24%, y pese al cumplimiento de la

jornada no fue cancelado.

Considera que lo anterior pasó porque el juez de la alzada no encontró ninguna de estas circunstancias que hacen diferente el caso en estudio, no examinó de manera íntegra cual era la proporcionalidad pactada, la trabajada y la del salario que fue cancelada, la cual no muestra similitud alguna con lo que pretendió demostrar la demandada y, en consecuencia, ninguna semejanza o igualdad con el caso concreto al que hace referencia la jurisprudencia.

La censura termina la demostración del cargo, diciendo que si el *ad quem* no hubiese incurrido en los defectos de valoración probatoria que se le acusa, y la interpretación de la norma que aplicó frente a su contenido integral y de la jurisprudencia citada pero no analizada, tendría que haber llegado a una sola conclusión, cual es la que existe una diferencia salarial entre lo pactado y lo efectivamente cancelado por la accionada causando una obligación a pagar a favor del actor.

### **VIII. LA RÉPLICA**

Sostiene el opositor, que no es cierto que la sentencia trasgreda la ley sustancial; que la conciliación de folios 53 a 54 no ha sido debidamente censurada a lo largo del proceso, por lo que se presume legal, y con efectos de cosa juzgada; que se remuneró totalmente el trabajo del demandante, de forma proporcional, como se acordó; que se

debe tener en cuenta para el caso, la sentencia de casación 35337 del 25 de febrero de 2009. Por otra parte, hace la observación que el alcance de la impugnación es deficiente, pues pide al mismo tiempo que se case y se revoque el fallo de segunda instancia; que también se pretende que la Corte utilice las facultades del artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral, cuando ellas son exclusivas del primer juzgador, y que la exposición de los cargos es incomprensible y se asemeja más a la de unos alegatos de instancia.

## **IX. CONSIDERACIONES**

La Sala comienza por advertir que tiene razón la réplica en las críticas que hace al alcance de la impugnación de la demanda con la que se sustenta el recurso extraordinario, pues ciertamente constituye una falencia de técnica pedir al mismo tiempo que se case la sentencia recurrida y que se revoque, pues, como se sabe, una vez quebrada, ella desaparece del mundo jurídico, razón por cual, por sustracción de materia, no es dable revocar su contenido. Aun así, la Sala puede entender que persigue la casación total de la sentencia.

Por otra parte, la pretensión con el recurso para la sede de instancia consiste en que se le reconozcan las pretensiones de la demanda en el orden solicitado en ella, *«...o en sede de instancia y en aplicación de la facultad del artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral condene a la opositora al pago del salario integral faltante, proveyendo en*

*costas como corresponde*». Como quedó atrás registrado, en la demanda se pidió, de manera principal, declarar la ineficacia del pacto de salario integral contenido en «*el contrato de trabajo*» por devengar el trabajador un monto inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales, en aplicación del artículo 43 del CST y el 53 constitucional y, consecuentemente, el pago de las acreencias laborales no reconocidas durante el contrato de trabajo, consistentes en las cesantías, intereses a la cesantías, primas legales y extralegales, vacaciones, beneficios, prestaciones, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, festivos y auxilios de los pactos colectivos vigentes y su respectiva incidencia en la liquidación laboral que se dejaron de cancelar, la moratoria y la indexación de las condenas. En subsidio, reclamó el pago de los faltantes del salario integral desde el 16 de noviembre de 1999 hasta el 31 de julio de 2006.

Resulta evidente que la pretensión por la diferencia del salario integral fue solicitada expresamente de forma subsidiaria en la demanda, por lo que no se entiende por qué le implora a la Sala las facultades extra y ultra petita, sobre todo si se tiene en cuenta que estas, por regla general, no operan en segunda instancia.

Ahora bien, con el propósito manifestado en el alcance de la impugnación, la censura presentó dos cargos por la vía indirecta, pero estos no son aptos para tal fin. Para efectos de lograr el principal objetivo con el recurso, esto es conseguir la ineficacia del pacto de salario integral y el respectivo pago de las prestaciones sociales y otras

acreencias laborales, en la demanda de casación se debió encaminar el ataque a derribar las premisas del fallo que condujeron al juzgador a negarlo siguiendo las vías apropiadas según el artículo 90 del CPT y SS, teniendo en cuenta que aquellas fueron tanto de orden jurídico como fáctico así: i) era inviable declarar la ineficacia del pacto de salario integral, puesto que el actor había atacado el contrato de trabajo y guardado silencio respecto del acta de conciliación suscrita el 14 de diciembre de 1999, lo cual el juzgador calificó de error protuberante, comoquiera que la fijación del salario integral quedó contenida en esta última y no en el primero; adicionalmente, porque el acta de conciliación del 14 de diciembre de 1999 reunía los requisitos legales, fue ajena al conflicto suscitado y no es susceptible de oficiosa modificación; ii) por lo anterior, consideró forzoso concluir que los efectos definitivos e inmutables del acta conciliatoria, verbigracia la cosa juzgada, persistían al no ser controvertidos desde la etapa introductoria, por lo que le halló la razón a la pasiva al extrañar la no declaratoria de la cosa juzgada; iii) acogió la sentencia CSJ SL del 28 de abril de 2009, No. 32310, donde se reconoció el salario integral proporcional para la jornada de medio tiempo, y asentó que el salario integral estaba relacionado estrechamente con el artículo 147-3 del CST, por lo que tal institución estaba sometida a idénticos criterios de proporcionalidad en relación con las jornadas máximas legales y concluyó que era viable disponer el salario integral conforme a las horas efectivamente trabajadas; iv) en la conciliación celebrada entre las partes se acordó retribuir el trabajo ordinario, referente que

llevaba a examinar las normas reguladoras de la jornada máxima legal de trabajo, y, como la prueba testimonial daba cuenta que las horas efectivamente laboradas en la semana eran seis diarias, de lunes a sábados, se debían contrastar con las 48 horas semanales de la jornada máxima legal; v) no se podía asumir que esa jornada de 36 horas era la máxima legal del accionante, en razón a que la modalidad temporal de turnos solo se estableció con el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, es decir tres años después de la celebración del contrato de trabajo; vi) en todo caso, determinó la prescripción de los derechos anteriores al 14 de noviembre de 2005, teniendo en cuenta que la demanda fue presentada en igual fecha de 2008.

No obstante estar la decisión edificada sobre premisas tanto de orden jurídico como fáctico, los dos cargos fueron formulados por la vía indirecta. Los supuestos yerros fácticos atribuidos al *ad quem* en el primer cargo no son propiamente yerros fácticos evidentes y conducentes para derribar las consideraciones de las pruebas contenidas en la sentencia impugnada. Ninguno de ellos logra demostrar que el juez de la alzada se equivocó en la apreciación de la demanda, en el sentido que, contrario a lo manifestado por el *ad quem*, en ella sí se solicitó la ineficacia de la conciliación, para dejar así sin piso una de las razones que él tuvo para negar la ineficacia del pacto de salario integral, cual fue estimar que este no hacía parte del contrato de trabajo, sino de un acuerdo conciliatorio que gozaba de la inmutabilidad de la cosa juzgada de acuerdo con los artículos 20 y 78 del CPT y SS y que solo podía restarle

validez únicamente cuando, en su conformación, se presentaban los vicios del consentimiento, como el error, la fuerza y el dolo, o cuando el funcionario que la preside no tiene competencia.

De los yerros fácticos enlistados en el cargo primero, el que hace referencia al contenido de la conciliación alude a que el Tribunal no dio por demostrado, estándolo, que *«...el acta de conciliación contiene manifestación de la opositora que contradice razones legales que no permiten el pago del salario integral como es el caso de que el pago acordado no incluye honorarios fuera de las funciones establecidas para médico»*, afirmación incomprensible de cara a la valoración que hizo el *ad quem* de la mencionada acta, como también lo son las demás que hace en la demostración del mismo cargo, puesto que ellas no atinan a relacionar las deducciones objetivas derivadas del contenido de la citada prueba que desvirtúen las que hizo el fallador de segundo grado, sino que se tratan de elucubraciones con apreciaciones subjetivas mezcladas con juicios jurídicos ajenas a las disquisiciones propias de la vía indirecta.

No obstante lo dicho y a pesar de la ausencia de lógica presentada en el señalamiento de las pruebas del primer cargo que acusa la sentencia por su apreciación errónea y su falta de apreciación coetáneamente, ya que tal deficiencia se da por superada con la formulación del segundo cargo donde sí se denunció únicamente la apreciación errónea de las mismas pruebas, la Sala se remite al texto del acta de conciliación y observa que,

efectivamente, las partes acordaron el salario integral de forma proporcional, así:

*Para conciliar todas las anteriores diferencias y cualquier otra posible controversia que pudiere surgir sobre el particular, las partes han llegado al siguiente acuerdo: a) A partir del día 16 de diciembre de 1999, COLSUBSIDIO pagará al Dr. TITO RAFAEL VEGA ROA un salario integral de \$3.050.651 mensuales, suma que además de retribuir el trabajo ordinario, incluye el valor de las prestaciones sociales legales y extralegales toda especie de recargos, beneficios y auxilios, primas legales y extralegales toda especie de recargos, beneficios y auxilios, primas legales y extralegales, cesantías y sus respectivos intereses, etc., de tal suerte que la Caja únicamente estará obligada a pagarle al citado trabajador, aparte del salario integral pactado, las vacaciones que legalmente se causen. Las partes dejan constancia que el valor del salario integral aquí pactado **se ha convenido teniendo en cuenta también la jornada de trabajo del médico y en proporción a ella.** b) Como parte integrante de esta conciliación queda convenido entre las partes que aquellos honorarios que reciba el Médico compareciente mencionados en el numeral tres anterior, porque se causan debido a servicios profesionales independientes, diferentes a las funciones que se relacionan con el contrato de trabajo arriba mencionado, en horario distinto y en forma autónoma e independiente no tendrán tales honorarios ninguna repercusión o efecto en el citado contrato ni en las obligaciones que de él surjan. Negrillas de la Sala. Fl. 54.*

Así pues, no se equivocó el *ad quem* al colegir de la documental precitada que, en un acto de conciliación, las partes acordaron un salario integral proporcional a la jornada de trabajo del actor.

Por otra parte, la Sala también observa que, en el contrato de trabajo suscrito entre los aquí litigantes, visible a fl. 55, inicialmente, esto es, el 16 de noviembre de 1999, se había pactado como salario básico mensual la suma de



\$1.687.536, pagaderos en quincenas vencidas, por los servicios prestados dentro del horario de trabajo de lunes a sábado, «seis horas», según las necesidades del servicio con nota especial: *«INCLUYE LOS RECARGOS DE LEY POR LA JORNADA TRABAJADA. O dentro de los turnos o periodos y cambios que señale EL EMPLEADOR...Igualmente se le tendrá en cuenta la sobreremuneración (sic) legal proporcional por concepto de la jornada antes relacionada».*

De tal suerte que, del examen de las referidas pruebas documentales, la Sala arriba a la conclusión que el juez colegiado no cometió dislate fáctico alguno al apreciar las pruebas mencionadas y establecer el acuerdo entre las partes, elevado a conciliación, de un salario integral proporcional a la jornada de trabajo de seis horas de lunes a sábados. Análisis que es suficiente para concluir que no prosperan los cargos, puesto que los demás argumentos expuestos por la recurrente en ambas acusaciones no tipifican propiamente el señalamiento de yerros en la valoración probatoria pertinentes a las consideraciones de la sentencia impugnada, sino que se tratan de alegaciones extrañas a la vía indirecta y que comprenden ideas incoherentes y contradictorias entre sí, verbigracia cuando, en el primer cargo, dice que *«se ha de entender que la conciliación en firme en especial la cláusula de salario integral pasa a ser parte armónica del contrato de trabajo que es el que ha estado vigente durante toda la relación laboral, pero no se ha cumplido el pago salarial correspondiente; por ello no considero acertado el estudio que hace el tribunal de la validez del acta y de sus «EFECTOS*

*DEFINITIVOS E INMUTABLES» cuando está probado el incumplimiento del pago del salario integral acordado», y, al final de la demostración, solicita que se case la sentencia y se declare la ineficacia del pacto de salario integral contenido en el contrato de trabajo celebrado entre las partes.*

Por demás, la censura alega en el segundo cargo que la conciliación demuestra que las partes acordaron como pago el 99.24% del salario integral de la época como contraprestación de los servicios equivalente a \$3.050.651 y que, según la certificación salarial dada por la demandada de los salarios devengados durante los años que corrieron del 2000 al 2006, se le pagó un promedio entre el 83.18% y el 96.99%, por lo que alega que se demostró que no le fue pagado el 99.24% acordado y que, si el pago fue proporcional a la jornada del actor como dice la empresa, este no laboró las 6 horas que pretendía hacer creer la accionada, sino, por el contrario, indica que el promedio de trabajo en horas correspondía al 90%, es decir aproximadamente 7 horas y media diarias, lo que en la práctica ameritaba el pago total del salario integral.

El precitado razonamiento, antes de configurar un yerro fáctico evidente, no es más que un conjunto de elucubraciones novedosas ante la litis, por lo mismo no pertinentes en sede de casación, y desconocen abruptamente los textos del contrato de trabajo y el acta de conciliación que refieren que el salario integral se pactó proporcional a la jornada de trabajo de seis horas diarias de

lunes a sábado estipulada en el contrato de trabajo, según quedó atrás visto. Por tanto, dicho razonamiento no amerita más análisis para ser desechado. Además que, de aceptarse tal y como lo presenta la censura, conduce a inferir que la proporción del salario integral pagada al trabajador siempre cubrió la jornada parcial de seis horas diarias, si se tiene en cuenta que esta equivale al 75% de las ocho horas de la jornada máxima legal.

Insiste una vez más la Corte que la casación, como medio de impugnación extraordinario, contiene exigencias de orden legal y otro producto de su desenvolvimiento jurisprudencial que deben ser acatadas por quien acude a él. Entre sus requisitos está la coherencia entre la vía seleccionada y el estatuto de valor que le es propio. Así, quien opta por el sendero indirecto es porque discrepa de todos o algunos de los soportes fácticos de la sentencia, por lo tanto debe orientar su ataque en ese sentido, sin que esté permitido mezclar argumentos propios de cada una de las vías preestablecidas por el legislador para acudir en casación.

Estos precisos requerimientos de técnica desatendidos en el *sub lite*, más que un culto a la forma, son supuestos esenciales de la racionalidad de la casación, constituyen su debido proceso y son imprescindibles para que no se desnaturalice el recurso y, en su lugar, opere una tercera instancia no prevista en la ley.

Al margen de que los cargos fueron formulados por la

vía indirecta, no está de más recordar por la Sala que, tal y como lo previó el juez de la alzada, la jurisprudencia laboral reconoce la viabilidad al acuerdo entre las partes de un salario integral proporcional a las horas realmente contratadas, en cuyo caso puede ser inferior a los trece salarios mínimos que prevé el legislador en el artículo 132 del CST, esto en armonía con el artículo 147-3 ibidem. Se rememora en este sentido lo que se dijo en la sentencia CSJ SL del 25 de febrero de 2009, No. 35337, donde la controversia allí resuelta se refirió al salario integral proporcional así:

*En segundo lugar, cabe decir que no es objeto de cuestionamiento en sede de casación, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, que tuvo vigencia entre el 1º de noviembre de 1994 y el 30 de octubre de 1999, en el cual se acordó como retribución de los servicios prestados un <salario integral> conforme a la jornada cumplida, sin que las partes hubieran discutido la imposibilidad o la pertinencia de pactar esta modalidad de remuneración en proporción al número de horas laboradas.*

*Vista la motivación de la sentencia recurrida, el Tribunal en lo que atañe a la jornada de trabajo y retribución de la demandante, determinó que ésta “solamente laboraba la mitad de la jornada máxima exigida por ley, por lo tanto la empleada se hacía acreedora a la mitad del salario integral”; encontró que para el año 1999 no se le canceló a la trabajadora su remuneración completa, por haber un déficit de \$123.652,00 mensuales, lo que generó la diferencia de salario integral y el reajuste por indemnización por despido; y que al no haber ninguna circunstancia que exonerada a la empleadora de la indemnización moratoria, entidad que no podía pactar el salario integral por debajo del mínimo previsto en la ley, resultaba procedente la imposición de la sanción por mora.*

*La censura [la empresa] atribuye al fallo recurrido cinco (5) errores de hecho, que apuntan a demostrar, en primer lugar que la jornada de trabajo convenida por las partes, era inferior a la*

*mitad de la jornada máxima legal prevista en la ley, dado que las 5 horas correspondientes al día sábado debían laborarse según "programación", esto es, que son "contingentes, eventuales, inciertas", y en estas condiciones lo devengado como "salario integral parcial" por la demandante, resultaba superior a la retribución de mínimo 20 horas ciertas trabajadas de lunes a viernes, sin que exista diferencia alguna a favor de ésta; y en segundo término, que la accionada actuó de buena fe al no haber pagado la supuesta diferencia por salario integral objeto de condena; para lo cual denunció la apreciación equivocada del contrato de trabajo que suscribieron las partes.*

*Al remitirse la Sala a la prueba documental acusada que corresponde al contrato de trabajo obrante a folios 13 y vto. del cuaderno del Juzgado, se observa que las partes en la cláusula segunda efectivamente estipularon un salario integral como retribución, respecto de lo cual como atrás se dejó sentado no existe controversia en esta litis, y de otro lado en su cláusula adicional aparece pactado como jornada de trabajo la siguiente: "EL TRABAJADOR LABORARA DE 5:00 pm A 9:00 pm DE LUNES A VIERNES Y SABADOS 5 HORAS SEGÚN PROGRAMACION".*

*De acuerdo con lo anterior, es dable extraer del citado medio de convicción, que al sumar las horas a trabajar de lunes a viernes que son veinte (20) y las de los sábados que son cinco (5), se obtiene una jornada laboral de veinticinco (25) horas a la semana, y por lo mismo es razonado colegir como lo hizo el Tribunal, que dicha jornada se equipara a la mitad de la jornada máxima legal, y fue precisamente el considerar que la actora laboraba medio tiempo, que se encontró justificado que a ésta se le pagara el salario integral en proporción al número de horas laboradas respetando el mínimo integral.*

*De tal modo, que al no estar en discusión la voluntad de las partes en cuanto a convenir la mencionada forma de remuneración por una jornada de trabajo parcial, se tiene que conforme al texto del contrato de trabajo y en especial de la cláusula adicional no se muestra equivocada la conclusión a la que arribó el Juez Colegiado, quien no distorsionó el contenido de la prueba en comento.*

*La circunstancia de que en ese clausulado se hubiera hablado de una "PROGRAMACION", no hace caer en error de apreciación al Tribunal, en la medida que en el documento contractual no se explicó en qué consistía la referida programación, y la entidad*

*convocada al proceso que dejó de contestar la demanda introductoria, la verdad es que al proponer excepciones en la primera audiencia de trámite, no efectuó ninguna alegación en este sentido, ni tampoco lo hizo en la actuación posterior dentro de las instancias, y venir ahora en casación a sostener que la demandante no trabajaba las 5 horas del sábado en aras de reducir el número de horas laboradas y consecuentemente la retribución fijada por las partes, bajo el argumento de que el tiempo correspondiente a ese sábado “era contingente, eventual, incierto, podía como no podía programarse, al igual que en caso de tener que concurrir podría ser inferior las 5 horas referidas” (resalta y subraya la Sala), además de ser una conjetura constituye un hecho nuevo con el que pretende sorprender.*

*Admitir el planteamiento que antecede en sede de casación, comportaría la variación de los argumentos de defensa de la demandada, chocando con los principios de contradicción, congruencia y defensa, conforme al artículo 29 de la Carta Superior, además que daría lugar a la violación del debido proceso, al no brindarse la oportunidad a la parte actora de controvertir desde el inicio de la litis ese preciso fundamento y exponer su punto de vista al respecto, donde es de acotar que la Corte como tribunal de casación está desprovista de las prerrogativas propias de los falladores de primer y segundo grado, por no ser el recurso extraordinario una tercera instancia.*

*Por consiguiente, el Tribunal no pudo cometer los cuatro primeros errores de hecho endilgados.*

Por otra parte, la Corte tiene precisado que los conceptos de salario mínimo legal y salario integral no son diametralmente diferentes, cuando el legislador, en el artículo 147-3 del CST, ordena que en caso de laborarse jornadas inferiores a las máximas legales y se devengue el salario mínimo, este regirá en proporción al número de horas efectivamente laboradas, estableciendo así un control garantista mediante el desarrollo del principio de la proporcionalidad, aplicable al salario integral cuando la jornada de trabajo sea inferior a la establecida legalmente,

tal como lo expresó en la sentencia CSJ SL, 28 abr. 2009, rad. 32310:

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

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

*Por manera que, cuando el ad quem aplica dicho principio a un trabajador que pacta salario integral pero con una jornada de medio tiempo, la Sala estima que en ningún dislate jurídico incurre, ya que, con ello, asegura que dicha especial remuneración estará en adecuada correlación con el tiempo*

*efectivo de trabajo, y no se le podrá remunerar con una cantidad inferior a la que proporcionalmente corresponde. Es palmario, además, que dicho numeral no consagra dicho principio únicamente para el salario mínimo legal sino también para el salario convencional, lo que denota el carácter no exclusivo de la disposición.*

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

*De otro lado, es de recordar y precisar que los particulares pueden pactar y acordar todo lo que la ley, expresamente, no prohíba, lo que plasma el artículo 132 del C.S.T., y que, cuando el artículo 132-3 ibídem dispone que en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales más un 30% de factor prestacional, esta expresión, eje de la litis, no tiene el alcance particular, exegético y absoluto que la censura le apareja, ya que la misma, dado el carácter genérico de la norma que la contiene, es claro que alude a una vinculación normal u ordinaria en la que, de pactarse la modalidad salarial en comento, el monto de la retribución debe corresponder al mínimo señalado en dicho precepto. El caso ya particular de la actora, bajo un supuesto de hecho diferente, implica una solución jurídica distinta, como fue la adoptada por el ad quem.*

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

*No sobra anotar, además, que la argumentación en la que se invocan decisiones constitucionales relativas a la exequibilidad de las disposiciones contentivas de los topes mínimos sobre salario integral carecen de relevancia en el caso porque no se relacionan, en realidad, con el específico asunto acá discutido, en*



*el que ningún precedente constitucional ha sido objeto de vulneración. En igual sentido, la alusión a un fallo de esta Sala, del cual se citan apartes, no relativos a la concreta materia controvertida en esta litis.*

La censura cuestiona que el *ad quem* se haya apoyado en esta sentencia con No. 32310, porque considera que no aplica al caso. En su criterio, esta sentencia solo admite el salario integral proporcional en el caso de trabajadores de medio tiempo. Si bien este precedente se produjo en un caso donde la trabajadora laboraba medio tiempo, como lo alega el recurrente, el razonamiento que llevó a la Sala a aceptar el salario integral proporcional a la jornada de trabajo es perfectamente aplicable a cualquier jornada que no sea completa, pues, como se dijo en dicha oportunidad, quien trabajase cualquier jornada parcial, bajo la modalidad de salario integral, so pretexto de la prohibición de que en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales mensuales más un 30% de factor prestacional, habría de recibir el mismo estipendio integral total de aquél que hubo de laborar la jornada completa, lo que palmariamente contrariaría la noción de a trabajo de igual valor salario igual.

En este orden de ideas, de acuerdo con las sentencias transcritas en forma parcial, es viable el pago proporcional del salario integral.

En consecuencia, los cargos no prosperan. Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de tres millones

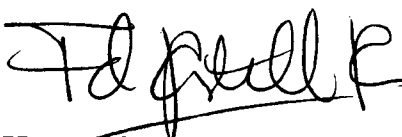
setecientos cincuenta mil pesos (\$3.750.000,00), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **X. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 10 de marzo de 2010, en el proceso que instauró **TITO RAFAEL VEGA ROA** contra la **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR (COLSUBSIDIO)**.

Costas como se anunciaron.


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



**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Presidente de la Sala

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**




Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutada la providencia de **05 DIC 2018**, Hora: **5:00 pm**  
 Bogotá, D.C.

Secretario

*[Signature]*  
**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
*Solvo voto*

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**



Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto  
 Bogotá, D.C. **05 DIC. 2018**


SECRETARIA

*[Signature]*  
**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

*[Signature]*  
**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**  
*SALVO VOTO 31/09/18*

*[Signature]*  
**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ  
**SECRETARÍA SALA DE CASACIÓN LABORAL**

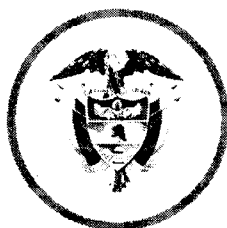


Se deja constancia que en la fecha se fijo edicto  
 Bogotá, D.C. **05 DIC. 2018**

Secretario

*[Signature]*  
**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**(IMPEDIDO)**  
**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**Magistrado ponente**

**SALVAMENTO DE VOTO**

Recurso Extraordinario de Casación

**SL3744-2018**

**Radicación n.º 46858**

**Referencia:** Demanda promovida por **TITO RAFAEL VEGA ROA** contra **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR (COLSUBSIDIO)**.

Con el acostumbrado respeto, me aparto de la decisión mayoritaria adoptada por la Sala, en este especial asunto, tal y como lo manifesté en la sesión donde se debatió el tema y salió derrotada mi ponencia, por las razones que a continuación expongo:

Se indicó en la referida providencia, que *«conforme a las pruebas documentales, la Sala arriba a la conclusión que el juez colegiado no cometió dislate fáctico alguno al apreciar las pruebas mencionadas y establecer el acuerdo entre las partes, elevado a conciliación, de un salario integral proporcional a la jornada de trabajo de seis horas de lunes a sábados. Análisis que es suficiente para concluir que no prosperan los cargos»*

Sobre este aspecto, es pertinente indicar que el salario integral se incorporó en nuestra legislación del trabajo a través del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, como una modalidad excepcional, para empleos de ingresos superiores a los 10 salarios mínimos, y cuyo objeto fue la inclusión de factores salariales y prestacionales en tal suma, impidiendo reclamaciones por tales aspectos a la finalización de la relación laboral.

Resultado de las políticas de flexibilización laboral, se permitió en tal normativa que dicho pacto dispusiera de la suma única, como retribución anticipada del valor de recargos y beneficios, tales como **horas extras**, primas legales y extralegales, cesantías y sus intereses, suministros en especie, y toda estipulación que voluntariamente aceptaran las partes, y que quedara incorporada por escrito, salvo lo relacionado con las vacaciones.

Por su propia naturaleza se excluyó la posibilidad de pactarse proporcionalmente, pues al estar integradas las horas extras a la remuneración integral, los dominicales y festivos y otras variadas prestaciones, incluso las que derivaran de la convención o pacto, relacionadas con la jornada laboral, surgía inviable habilitarlo para una inferior, pues si aquella se extendiera a 8 horas o más, o a días adicionales a la semana, lo cierto es que por su esencia no supondría mayores valores, dada la inclusión de tales factores salariales, lo cual permitiría una utilización de la figura con fines defraudatorios.

Así, siendo ya extraordinaria la figura flexibilizadora de las condiciones de trabajo y de la remuneración, cualquier interpretación debe hacerse en el sentido restringido, al que concreta el propio artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, pues así como no será equiparable el pago por unidad de tiempo, al de obra, destajo o tarea, el integral posee unas características propias que tienen asidero en su excepcionalidad, en tanto lo distingue de los demás la compensación de antemano de derechos laborales, que supone algo extraño a las regulaciones de esta materia.

Y aun cuando es cierto que esta Sala de la Corte habilitó tal pago proporcional, como lo dejó explícito en decisión CSJ SL 32310-2009, en mi criterio, los fundamentos anteriores, implican reevaluar tal postura, en tanto no se hace posible realizar una comparación de la figura del salario ordinario con la del integral, como allí se intentó.

En efecto, si solo al interés del legislador se remitiera la interpretación normativa, la postura que se exhibe tendría pleno respaldo, pues en la exposición de motivos de la referida Ley 50 de 1990, que corresponde a la ponencia de 26 de septiembre de ese año, se destacó que el reseñado modo de estipulación se soportaba en que *«los empleadores y trabajadores puedan pactar un salario que no solo retribuya la labor ordinaria, sino que compense el valor de las prestaciones, los recargos y beneficios tales como el trabajo nocturno, extraordinario o el dominical y festivo, el de las primas legales y extralegales, las*

*cesantías y sus interés, subsidios y suministros e especie, y en general las que ellos acuerden, excluyendo las vacaciones. **Se estima que este tipo de contratación se puede permitir solo en los casos en que el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales. En estos casos se supone que no es necesaria la rígida protección del derecho laboral.***

Luego, con claridad meridiana se implementó únicamente atendiendo a unos específicos empleos, frente a los cuales se entendió la necesidad de eliminar las rigideces que el legislador en su momento entendió que existían, y por ello allí se discriminó con plena claridad que se trataba de una disposición excepcional, en tanto, se insiste, en contravía con las regulaciones del trabajo, el salario concentre la totalidad de eventualidades propias de su desarrollo, y es por ello que se hace inviable realizar una comparación con las remuneraciones ordinarias, dado que tiene otras connotaciones, pues aun cuando en esta bien se permite jornadas inferiores a la máxima legal, lo cierto es que el contenido prestacional y el factor salarial no se les incorporan.

En apoyo de lo descrito, como antecedente de tal ley, se entendió «que la inclusión de la institución del salario integral selectivo no debe deslaborar la relación de trabajo, ni posibilitar la reducción de la remuneración. De ahí que juzgamos oportuno exigir que el salario integral esté compuesto por el pago simultáneo del componente salarial básico más el componente prestacional, que en lugar de perderse simplemente se integraría al salario», pero excluyendo cualquier valor inferior, por las propias condiciones del mismo, y así se recaba, porque es

contradictorio incluir horas extras, y aun así pactarlo proporcional a la jornada que, en esta figura, no tiene ninguna relevancia para que opere.

En otras palabras, la viabilidad del salario integral está habilitada para los trabajadores que devenguen más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, y sobre aquella modalidad en nada interesa la jornada en la que la tarea pactada se realice, por las explicaciones ya dadas; lo contrario, es permitir que so pretexto de jornadas inferiores, se pacte tal figura, lesionando la protección que dispensa el salario frente a los asuntos prestacionales, y que tiene un carácter vital, en los propios términos del artículo 145 del Estatuto del Trabajo.

Es en ese sentido, que en los soportes que dejó inscritos el legislador, se adujo que la única manera en conseguir el propósito de tal medida, era la existencia de un tope mínimo en su pacto, y así se incorporó **«Para cautelar lo anterior se determina que el salario integral mínimo será igual al resultado de sumar diez (10) veces el salario mínimo legal más el factor prestacional de la empresa, que en ningún caso será inferior al 30% del respectivo salario».**

Por demás, en los distintos debates que surtió la iniciativa se distinguió el salario ordinario, del integral, acotando que este último **«Se introduce para quienes devenguen diez o más veces el salario mínimo, siempre que con el salario se pague adicionalmente el factor prestacional. No se pierde el disfrute remunerado de vacaciones y se reducirían las cotizaciones de la seguridad social»**, es decir que el legislador



concibió que solo era posible cuando el trabajador, indistintamente de la jornada pactada, devengase esa suma, pues se supone, que justamente, se entronizó para excluir de estimaciones, el tiempo que se invirtiese en la labor contratada y por ello allí se añadió todo lo relacionado a horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

En la segunda ponencia a debate se insistió, en que «se establece el concepto del salario integral para los trabajadores de alta remuneración, adoptando la fórmula propuesta por el Gobierno. Sin embargo como se anota en la ponencia para primer debate, se hace necesario establecer el mínimo de su valor, que será el que resulte de aplicar a los diez salarios mínimos el factor prestacional de la empresa, que en ningún caso podrá ser inferior al 30%»; es decir, que al tratarse de una regulación precisa, en cuanto a sus presupuestos, causación y consecuencias, en punto a cómo se configura, no es posible variarla, ni por acuerdo entre las partes, dado que se lesiona el contenido de la ley y su efecto protector.

Tal lectura, está en sintonía con la dada en la decisión de la Corte Constitucional CC C988/1999 sobre el tema, que destacó que **«Cuando el trabajador devengue un salario ordinario, superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación** escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al **trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo**, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones».

Allí se explica, que «*Esta modalidad salarial, de origen legal, que surge del mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, consiste en pactar como remuneración del trabajo, un salario integral que incluye, no sólo el componente salarial básico ordinario (que debe ser superior a diez salarios mínimos legales mensuales), sino adicionalmente, el pago del componente prestacional (que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía)*» y más adelante se clarifica que «**la base diferente de cotización que se establece en las normas sub examine, obedece a la modalidad salarial que allí se regula, la cual no puede ser aplicada por extensión ni analogía a las demás formas de regulación salarial.** Por lo tanto, la disminución de aportes patronales, y la determinación de una base diferente para calcular la cotización para el sistema general de pensiones, como lo dispone el artículo 17 de la ley 100 de 1993, obedece a la naturaleza y consecuencias jurídicas propias del salario integral.

Asimismo, para descartar la analogía con otras modalidades de pago, que aquí se indicó al inicio de la decisión, la referida Corte sostiene que «**no puede afirmarse que éstos se encuentren en la misma situación fáctica en que están los trabajadores que han pactado otra forma de remuneración, ya que la misma ley ha establecido condiciones y consecuencias jurídicas distintas, objetiva y razonablemente justificadas, para aquellos trabajadores con salario integral.** Y éste salario, como se ha indicado, ha sido concebido como una forma de resarcir al trabajador que en forma voluntaria y libre ha renunciado a sus prestaciones sociales», es decir que acudir a la tesis de que el salario integral debe pagarse proporcional, porque en el ordinario se permite, desconoce las características de aquel, la categoría de los trabajadores a las que va dirigido, el nivel de remuneración que se garantiza, y la imposibilidad de hacer discrecional su pago, conforme a la tasación de la

jornada que, como se ha discurrecido, no aplica, por razón de que aquel pacto incorpora todo aquello que se cause o llegare a causar, entre ellos las horas extras, dominicales y festivos.

También aparecen corroborados estos argumentos, en la providencia de la Corte Constitucional CC C-568 de 1998 en la que se fijó con claridad que *«El precepto legal, protector de los derechos esenciales de los trabajadores -supuesta la ya declarada exequibilidad del salario integral- no significa nada distinto de **un tope, de obligatorio cumplimiento, aplicable a lo pactado en cuanto hace al monto mínimo del salario integral.** La ley no quebranta en ese punto el derecho a la libertad de patronos y trabajadores, pues ésta no es absoluta y, precisamente con miras a la defensa de los segundos, se halla sujeta a restricciones que impiden el abuso de la posición patronal dominante».*

Adicionalmente, cabe recordar que precisamente el Proyecto de Ley 106 de 2010, intentó modificar el valor del salario integral, y además agregar otras reglas de flexibilización, e hizo referencia a la posibilidad de hacerlo proporcional, pero esa iniciativa fue archivada, manteniéndose por tanto las reglas de la referida Ley 50 de 1990.

Es evidente que, si las partes llegasen a haber pactado un valor inferior, entendiendo que cabía la proporcionalidad, esto no anula la viabilidad del salario integral, solo que conduce a que se cancele, coetáneamente, los valores faltantes.

De manera que, conforme a lo discurrido, se puede concluir: i) el salario integral es una modalidad de pago excepcional, que solo procede cuando una persona devenga o recibe más de 10 salarios mínimos mensuales vigentes; ii) el referido pacto incorpora un factor salarial y prestacional por el cual se integran aspectos de la jornada de trabajo, y por ello no es posible pactarlo proporcionalmente; iii) si se habilita un pago de esas características, eventualmente se avalaría el deterioro de las condiciones económicas y sociales que dispone el salario, lo cual es contrario a los postulados de la disciplina social; iv) el efecto jurídico de tal disposición sobre la remuneración, no anula la existencia del salario integral, pero si implica que sea necesario completar el faltante.

En ese sentido, es evidente que el juez plural desacertó en sus inferencias jurídicas, y ello lo condujo a desconocer el contenido de las pruebas que aquí se denunciaron, pues de ellas fácil era colegir lo irregular de tal convenio.

Del documento de folio 53 que corresponde al acta de conciliación, suscrita por las partes el 14 de diciembre de 1999, se deduce que precisamente la jornada de trabajo podía ser ampliada, sin que ello generara el pago adicional por tratarse de un pacto integral, justamente lo que aquí se explicó sería la consecuencia de avalar una tesis en ese sentido, que defraudaría el objetivo de la institución jurídica.

Así, establecieron que *«las partes han adelantado varias conversaciones tendientes a remunerar los servicios del mencionado empleado, a través de un salario integral, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley 50 de 1990»*, y luego, a renglón seguido indica, *«que dentro de las citadas conversaciones el médico compareciente ha puesto de presente que los honorarios devengados por las cirugías y/o procedimientos quirúrgicos, y/o valoraciones pre y post operatorias de urgencias que él realiza por fuera de su horario de trabajo y por fuera de sus funciones, deben tenerse en cuenta para la determinación del aludido salario integral y para los consiguientes efectos jurídico - laborales»*; por ello luego acordaron un pago de \$3.050.651 mensuales en el que se completarían las prestaciones legales y extralegales, con mención expresa a *«toda especie de recargos, beneficios y auxilios, primas legales y extralegales, cesantías y sus respectivos intereses, etc»*, y que lo único obligado a pagarle por parte de la Caja serían *«las vacaciones que legalmente se causan»*.

Aunque en dicho texto hacen mención a la jornada laboral del médico y a la proporción, lo cierto es que la propia naturaleza del pacto implica que los horarios de trabajo superiores estuviesen incluidos, y pese a que se mencionan los procedimientos que realice como honorarios deben entenderse aparte, resulta claro que esto en nada varía la conclusión, pues se parte de que estos no tienen connotación salarial, luego en lo que ella atañe debería declararse nula parcialmente, por tratarse de un aspecto frente al que no cabe la conciliación, porque corresponde a un derecho cierto e indiscutible, como ya se anotó.

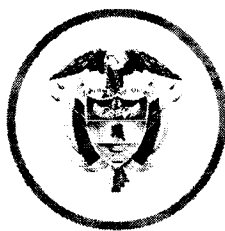
Por lo expuesto en precedencia, la decisión de segundo grado debió casarse, y en instancia, procederse al estudio de las pretensiones.

En los anteriores términos, dejo consignada mi discrepancia.

Fecha ut supra.



**GERARDO BOTERO ZULUAGA**  
**Magistrado**



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**  
Sala de Casación Laboral

## **SALVAMENTO DE VOTO**

**Demandante:** Tito Rafael Vega Roa

**Demandado:** Caja Colombiana de Subsidio Familiar (Colsubsidio)

**Radicación:** 46858

**Magistrado Ponente:** Jorge Mauricio Burgos Ruiz

Con el debido respeto a mis compañeros de Sala, estoy en desacuerdo con la decisión adoptada, pues aunque la demanda de casación no es un modelo de perfección, de ella era factible extraer dos reparos que, a mi juicio, eran acertados:

El primero visibilizaba el error del Tribunal al señalar que el demandante debió atacar el pacto de salario integral proporcional contenido en la conciliación y no en el contrato de trabajo, reflexión que desde luego es equivocada, pues el pacto de salario integral es un acuerdo que modifica las cláusulas salariales del contrato de trabajo. Dicho de otro modo, la estipulación de salario integral no es un pacto paralelo al contrato de trabajo, sino un acuerdo que se incorpora y hace parte de él, es una cláusula del convenio laboral.

En tal dirección, en sentencia SL2600-2018 la Corte adocrinó que los pactos permitidos por el Código Sustantivo del Trabajo, tales como el de salario integral, periodo de prueba y a término fijo, se *«ensamblan en el convenio laboral»*.

La segunda crítica develaba un error de hecho en la valoración de la conciliación, puesto que allí se estipuló un

salario integral *proporcional*, en el quedaba comprendido todo cargo adicional. Este convenio, desde mi punto de vista, es ineficaz, en la medida que acordar un salario integral proporcional a la jornada de trabajo, con el propósito de liberarse del pago de la jornada suplementaria es una forma de hacer fraude a la ley laboral, ya que bajo el pretexto de entregar una suma de dinero que incluye todo, un trabajador en la práctica puede laborar la jornada máxima de 8 horas, sin recibir a cambio un salario integral completo. Lo anterior debió ser advertido al estudiar el contenido de la conciliación.

Ubicada en sede de instancia, considero que la Sala ha debido revisar y abandonar su criterio relativo a la posibilidad de estipular un salario integral a prorrata de las horas laboradas, por las siguientes razones:

1. La ley laboral es clara en que el *derecho mínimo* de los trabajadores que perciben un salario integral es el devengar un salario no *«inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía»*.

Cabe recordar que el salario integral hace parte de las políticas flexibilizadoras gestadas en los años 90's que pretendían aliviar cargas administrativas y costes laborales en las empresas para permitir su rápida adaptación al orden económico mundial, incentivar la inversión extranjera y hacerlas más competitivas. Las políticas que en ese ambiente económico e ideológico se adoptaron, y cuya conveniencia o utilidad no me corresponde juzgar, introdujeron muchas reformas y excepciones en la legislación laboral, como lo fue la posibilidad



de pactar un salario integral que comprendiera todos los costes laborales derivados de la contratación de un trabajador con altos ingresos.

En la medida en que esa posibilidad fue incorporada en el orden laboral como una excepción a las reglas generales del salario, la Corte ha debido interpretarla de manera restrictiva. Recordemos que cuando la ley introduce una salvedad, esta no debe comprenderse de manera extensiva, pues de hacerlo, podría invertirse la lógica de que lo excepcional sea lo general y lo general lo excepcional. Y a mi juicio, la Corte alteró esta lógica al flexibilizar, aún más, las normas laborales al permitir estipular salarios integrales proporcionales.

Además, esta lectura no solo contraviene esta regla hermenéutica, sino que también alienta una interpretación desfavorable a los intereses de los trabajadores, muy a pesar de que en el derecho del trabajo, debido a su talante humano, rige el principio de favorabilidad en la interpretación de las normas laborales en caso de duda razonable (art. 53 CP). En efecto, a mi juicio, la duda crítica existente entre si era admisible o no pactar un salario integral proporcional debió resolverse en favor de la prohibición de hacerlo.

**2.** Sumado a lo anterior, la Corte no atendió a la finalidad de la ley, plasmada en la exposición de motivos de la Ley 50 de 1990, donde se advirtió que esa estipulación *«se puede permitir solo en los casos en que el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salario mínimos legales mensuales vigentes. En estos casos se supone que no es necesaria la rígida protección del derecho laboral»*. En la práctica y contrario a esta intención de la ley de dirigir su aplicación a los empleados con

altos salarios, la tesis mayoritaria permite que trabajadores de medianos e incluso bajos ingresos sean pasibles de celebrar pactos de salario integral, con los efectos negativos que ello apareja en el pago de sus prestaciones legales y extralegales, y recargos.

Entonces, la tesis de la cual me separo transgredió no una sino tres reglas herméticas del derecho: el principio de favorabilidad, la interpretación restrictiva de las excepciones y la interpretación teleológica o del propósito útil de las normas.

**3.** El pacto de salario integral presupone la inclusión de todos los factores salariales y prestacionales, de suerte que la celebración de pactos proporcionales es una deformación de esta figura. En otros términos, no puede haber pactos proporcionales pues el salario integral incorpora todos los costes laborales derivados de la remuneración del trabajador, dentro de los cuales está el trabajo suplementario.

**4.** Por lo demás, la tesis de la cual me separo abre unas compuertas peligrosas y propicias para el fraude laboral, pues con la excusa de celebrar un pacto de salario integral proporcional, se puede evadir el pago de horas extras y recargos por trabajo en dominical y festivos. En efecto, como el convenio de salario integral cubre todos los salarios y prestaciones, incluido el trabajo suplementario y recargos, un pacto a prorrata podría ser usado para negar el trabajo ejecutado por encima de la jornada negociada y los recargos asociados a ella. Así, por ejemplo, un trabajador con un pacto de salario integral proporcional a 4 horas de trabajo, podría en la práctica laborar 8 horas sin percibir horas extras bajo el pretexto de que su salario incluye todo. Es más, en este mismo ejemplo, ese acuerdo podría

ser utilizado para evadir el pago de un salario integral completo (10 smlmv más factor prestacional).

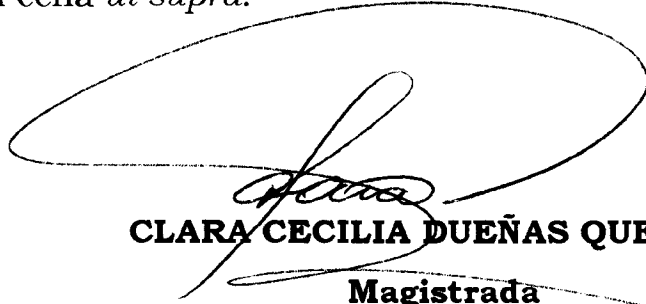
Lo anterior, sin perjuicio de los problemas y dudas que genera en la praxis la determinación de un factor prestacional proporcional, las dificultades probatorias de las horas adicionales, la evasión en los aportes a la seguridad social y parafiscales asociadas a esta posibilidad, por mencionar algunos.

5. Por último, considero que la analogía entre el pacto de un salario mínimo legal o convencional proporcional a la jornada laborada y la estipulación de un salario integral a prorrata es improcedente. No puede, bajo ninguna circunstancia, compararse la situación de un trabajador de altos ingresos con la de uno de rentas medias y bajas. La protección dispensada por el derecho del trabajo a los últimos es más fuerte y por tal motivo no es razonable permitir la flexibilización de salarios por debajo de los 10 salarios mínimos legales en detrimento de las garantías y prerrogativas mínimas de estos trabajadores.

Cabe agregar que el argumento *a pari* usado por la Sala también es improcedente desde un punto de vista teórico, porque la analogía es un recurso admisible cuando existe una laguna normativa, la cual en este caso, no la hay. Por el contrario, lo que existe es una prohibición implícita de celebrar estos acuerdos con trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 smlmv, prohibición que se extrae de las razones antes expuestas y de lo previsto en el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto que restringe la estipulación de salarios proporcionales frente a aquellos empleados que «devenguen el salario mínimo legal o el convencional»,

Por lo antes expuesto, salvo mi voto.

Fecha *ut supra*.



**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**  
**Magistrada**