Revista
Cultura Investigativa
No 8
Enero – Junio
de 2014
ISSN: 2027 - 8993

Movilidad salarial, coyuntura legal y jurisprudencial[1]

. . . . . .

Wage mobility, legal situation and jurisprudence

Jorge Alberto Ardila Álvarez
Estudiante de último semestre de Derecho
Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín.
jorgea-3@hotmail.com

Yolima Andrea Bedoya Barrietos.
Estudiante de último semestre de Derecho
Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín.
yolbedoyab@hotmail.com

[1] Artículo de investigación presentado para optar al título de Abogado(a), Facultad de Derecho, Universidad de San Buenaventura Seccional Medellín, 2014. Asesora Paula Andrea Carvajal Hincapié.

Movilidad salarial, coyuntura legal y jurisprudencial

Resumen
El salario entendido como la contraprestación por el trabajo realizado es considerado no sólo como un pago por dicha labor, sino uno de los impulsores de la economía y como una de las formas de aseguramiento de una vida digna, pues con éste puede el trabajador sostenerse a sí mismo y sostener a su familia. Es por ello, que la Constitución Política de 1991 ha decidido elevar al rango de principio constitucional que el salario tenga la característica de móvil, permitiendo así que no sufra detrimento, ni pierda su valor, sino que se adapte a cambios económicos como el PIB o el IPC, obteniendo que el valor del salario sea ajustado año por año conforme a los cambios económicos que sufra un país y, como resultado de ello, que el trabajador pueda continuar obteniendo un medio para llevar así una vida digna.

Palabras claves: Salario, mínimo, vital, movilidad, jurisprudencia,

Wage mobility, legal situation and jurisprudence

Summary
Salary, understood as corresponding rewarding for works done by the laboring hand, is considered not only as payment for such labor, but as one of economy's impulsors and a way of insurance for a proper life, for within its spans, the worker can satisfy himself and sustain his family. Due to this, the Political Constitution of 1991 decided to grant the salary a constitutional principle of mobility, so allowing it to suffer detriment, nor loss in value, but to adapt at economic changes like the PIB or IPC, in order to acchieve its yearly adjustment so such changes a country may suffer, and thus, keep the means of sustenance and living standards for the working hands of the nation.

Keywords: Salary, minimum, vital, mobility, jurisprudence.

.

Introducción

El salario es un tema de especial trato jurídico y jurisprudencial, ya que es mediante esta herramienta, que los trabajadores satisfacen sus necesidades básicas, tales como alimentación, vestuario, vivienda, educación, entre otras; y, mediante esta institución se determina la calidad de vida que pueda tener un trabajador.

Así pues, hay que considerar que el dinero con el transcurso del tiempo va perdiendo su valor adquisitivo debido a factores externos tales como la inflación, globalización, comercio, depreciación, entre otras, situación ésta, que si se equipara con un salario estático menoscaba sustancialmente la calidad de vida que puede llegar a tener un trabajador, por ende nace la necesidad de conocer, analizar y entender el principio de movilidad salarial, que gracias a nuestra Constitución Política y a la protección que ésta le brinda al trabajador en la relación laboral, la movilidad salarial se ha elevado al rango de principio, el cual se torna inherente a las relaciones laborales, buscando así la efectiva protección del trabajador dentro de tal relación laboral, el cual es considerado como la parte débil de la misma.

Por otro lado, la Constitución Política de 1991, al fijar el principio de salario mínimo, vital y móvil, le da prelación jurídica y, prohíbe al empleador fijar condiciones de trabajo inferiores a las ya establecidas en las normas laborales, lo que conlleva a que bajo este amparo constitucional, se le prohíba al empleador que sea él quien fije el reajuste o la movilidad del salario de los trabajadores a su cargo, pues resultaría a todas luces atentatorio de este principio, ya que para ello la misma norma laboral se ha encargado de determinar cómo será determinado dicho ajuste que incrementará el valor del salario año por año.

En este orden de ideas resulta conveniente destacar que, la finalidad de estas normas constitucionales es proteger al trabajador de una posible discriminación salarial que pueda llegar a sufrir en caso de que su empleador no acoja o no lleve a cabo los mandatos constitucionales al respecto, pues vería como los trabajadores de otras empresas sí pueden conservar su capacidad adquisitiva toda vez que su empleador sí cumple cabalmente con los preceptos constitucionales e incrementa debidamente los salarios de éstos, desarrollando así tal movilidad salarial; o peor aún, este trabajador se sentiría discriminado salarial y laboralmente, cuando su empleador decida incrementar los salarios de otros trabajadores de la misma empresa, en razón de aspectos tales como una mejor preparación académica, una mayor antigüedad, o el más común de todos, un cargo de alto mando.

De igual forma, otras finalidades de la Constitución Política en materia de movilidad es proteger al trabajador de eventos tales los incrementos en los costos de vida, inflación y la consecuente pérdida adquisitiva del dinero; asimismo se busca protegerlo frente a injusticias o explotación laboral por un salario ínfimo y para ello, las leyes laborales establecen unas normas para fijar una remuneración mínima, vital y móvil, con lo que se evita que los salarios sean estáticos, ya que de no ser así el salario perdería su poder adquisitivo.

Es por lo anterior, que se busca realizar un seguimiento a la legislación y jurisprudencia sobre el principio de salario mínimo, vital y móvil, haciendo especial énfasis en esta última característica del salario, debido a que la movilidad salarial es un asunto jurídico, social y económico. Por ello, este será el tópico principal de este artículo, en donde se intentará esbozar a qué responde tal importancia para la economía, el trabajo y el derecho.

La intención de este artículo es identificar los pronunciamientos legales, judiciales y doctrinales que se han hecho frente al tema de movilidad salarial a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1991, para poder así reconocer la

importancia que la Carta Magna ha decido darle a este tema. Para lograr lo anterior, hemos decidido desarrollar este artículo en tres subtópicos de la movilidad salarial, y ellos serán la movilidad salarial en el salario mínimo legal, la movilidad salarial en los casos en que el salario supera el mínimo legal, estos dos primeros subtópicos se mirarán dirigidos al sector privado, y un tercer subtópico, que será la movilidad salarial dentro del sector público.

Así pues, en la primera parte de este artículo se hará una ubicación conceptual del principio de salario mínimo, vital y móvil, con el fin de ayudar al lector a comprender mejor de dónde deriva la importancia de este tema, y por qué la misma Carta Magna ha elevado estas características del salario a principio constitucional, y de igual forma, ayudar a comprender por qué han sido los jueces constitucionales los que han desarrollado tal principio, y no los jueces laborales, como bien podría pensarse.

En un segundo capítulo se trabajará el primer subtópico arriba mencionado, la movilidad salarial en el salario mínimo legal dentro del sector privado, en este apartado se analizarán algunos pronunciamientos judiciales de la Corte Constitucional; de igual forma, en el segundo capítulo, la movilidad salarial en los casos en que el salario supera el mínimo legal en el sector privado, se analizarán algunos postulados legales, tal como lo preceptuado al respecto en la Constitución Política y algunas sentencias proferidas por la Corte; y, en un tercer capítulo, se analizarán otras sentencias de la Corte y postulados doctrinales, donde se hace referencia al tercer y último subtópico la movilidad salarial dentro del sector público. Por último, se darán unas conclusiones al respecto, con el fin de reforzar los principales puntos tratados a lo largo de este artículo.

I. Antecedentes legales y conceptualización.

Si bien el salario es entendido como la contraprestación que recibe el trabajador por su labor o trabajo, se debe entender también que legalmente se le han otorgado ciertas características específicas a tal contraprestación, las cuales se han elevado al nivel de principios laborales fijados en la Constitución Política colombiana, como lo son que se trate de un salario mínimo, vital y móvil, los cuales están consagrados en el artículo 53

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. (Colombia, 1991, Constitución Política)

Es importante advertir que, para órganos como la Corte Constitucional el establecimiento de estos principios obedece a una protección permanente que el Estado debe ofrecer al trabajador, tal como lo indica en la sentencia C 252 de 1995, con ponencia del Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, al mencionar que el salario mínimo, vital y móvil

(…) expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades - materiales, sociales y culturales - que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa. Atendidas las condiciones particulares de ciertas ocupaciones, oficios o profesiones, la ley puede señalar remuneraciones mínimas aplicables a quienes laboran en ellas. (Colombia, Corte Constitucional, 1995,

"Sentencia C 252" M.P. Cifuentes Muñoz, E.)

Sumado a lo anterior, se ha establecido que estos principios del salario son irrenunciables por parte del trabajador y de igual forma, es deber del empleador no desconocerlos ni impedir su cabal cumplimiento, por lo tanto es un asunto intransigible entre estas dos partes de la relación laboral. Si bien existe una libre estipulación del monto, condiciones y forma de entrega de esa contraprestación (en adelante salario), en donde el empleador y el trabajador pueden ponerse de acuerdo sobre las modalidades para su entrega, siempre se deberá respetar el salario mínimo legal o el fijado en el contrato, lo que permita que se dé cumplimiento a estos principios constitucionales.

Ahora bien, se hace necesario indicar a qué se refiere que el salario sea mínimo, vital y móvil, así pues, de acuerdo con la sentencia C 781 de 2003 con ponencia de la Dra. Clara Inés Vargas Hernández, el salario mínimo es definido como "el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural (...)". (Colombia, Corte Constitucional, 2003, "Sentencia C – 781", M.P. Vargas Hernández, C.I.)

De igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 145 indica que "salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural." (Colombia, 2012, Código Sustantivo del Trabajo).

Por su parte, el salario vital es definido por Rodríguez (2002) como "la posibilidad de que todos los trabajadores reciban un salario que les asegure una subsistencia en condiciones decorosas, de acuerdo con la dignidad de la persona humana". (Rodríguez, 2002, p. 21). Por su parte, la Corte Constitucional también se ha encargado de conceptualizarlo, así en la sentencia T-581A de 2011, con ponencia del Dr. Mauricio González Cuervo, se indica que el salario mínimo vital no es un "concepto meramente cuantitativo sino también cualitativo" (Colombia, Corte Constitucional, 2011, "Sentencia T – 581 A" M.P. González Cuervo, M.), adicionalmente, esta Corporación indica que

El concepto de mínimo vital (...), debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana. (Colombia, Corte Constitucional, 2011, "Sentencia T – 581 A" M.P. González Cuervo, M.)

De acuerdo con el pronunciamiento judicial, el mínimo vital es un asunto que debe ser analizado atendiendo a las necesidades del individuo y de su grupo familiar, y que con dicho salario se vean satisfechas tales necesidades que muy bien menciona esta Corporación, ya que de lo contrario no podría asegurarse uno de los cometidos de la Constitución Política en materia del Derecho del Trabajo y es asegurar la dignidad humana. Sumado a esto, es de entender que dicho salario mínimo vital debe ir acorde con las necesidades propias de cada época, de cada estrato socioeconómico, ya que se considera que si bien existe un salario mínimo, éste debe ser en función de las distintas profesiones u oficios, sumado a esto, debe ser acorde con el nivel económico del país, pues a mayor y mejor nivel de vida, mayor y mejor será tal salario mínimo vital.

Lo anterior lleva al último concepto que compone este principio y, es que el salario debe ser móvil, es decir que sea ajustado el

valor del salario año tras año, siempre que conserve su valor frente a la inflación de la economía de un país; es decir que, la movilidad del salario, implica un ajuste anual tomando como base el Índice de Precios al Consumidor (IPC), con el fin de que se permita mantener el poder adquisitivo del salario.

Es por ello que, organismos como la Organización Internacional de Trabajo OIT consagran convenios y recomendaciones frente al principio de remuneración mínima, vital y móvil, para este último caso, por ejemplo, la OIT ha elaborado la recomendación sobre la fijación de Salarios Mínimos número 135, la cual establece que,

Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida. (Ginebra, 1970, Recomendación 135, OIT)

Adicionalmente, la movilidad del salario tiene como objetivo principal que el salario se ajuste al aumento de Precios de la Canasta Familiar, con el fin de poder así que el trabajador con su salario cubra los nuevos precios de los bienes y servicios y, tal como ya se dijo, se proteja así el poder adquisitivo del salario.

II. Salario móvil y salario mínimo, doctrina constitucional

Debido a la importancia de la movilidad salarial, es que este asunto ha sido el escogido para ser tratado en este artículo, y es que llama nuestra atención, debido a que la movilidad salarial va de la mano del índice inflacionario de un país, por ende, a nuestro parecer, consideramos que la característica móvil del salario es un tema de gran importancia para las economías mundiales, pues aparte de que está condicionado al IPC de un país, esta movilidad coadyuvará a que se logre el cometido final de este principio que en resumen es asegurar la vida digna de los trabajadores y su familia.

Lo anterior, se encuentra apoyado en que el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 147, indica que para fijar el valor del salario mínimo, y así dar cumplimiento a la movilidad salarial antes mencionada, si no se lograse un consenso entre las partes autorizadas por dicha norma para fijarlo, este artículo prevé que deberá procederse así

"El Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros 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) y el índice de precios al consumidor (IPC)." (Colombia, 2012, Código Sustantivo del Trabajo)

Adicionalmente, el artículo 148 de este Código, otorga una protección para los trabajadores que reciban como retribución por su trabajo el valor de un salario mínimo, ya que allí se establece que ordena la renovación de dicho monto conforme a lo fijado, evitando así que el empleador pueda disponer de si varía el valor de acuerdo al fijado o no.

Resulta importante resaltar cómo la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el salario móvil, ya que es a través de sus pronunciamientos que este concepto de movilidad salarial ha sido respaldado y desarrollado, pues bien, existe un sinnúmero de sentencias, siendo la primera de ellas la sentencia T 102 de 1995 con ponencia del Dr. Alejandro Martínez Caballero, donde el caso planteado consistió en que la retribución o pago debe ser equivalente al servicio prestado por el trabajador, por lo tanto dicha retribución

debe conservar año tras año el valor acordado por las partes en el contrato de trabajo, teniendo como referente la realidad inflacionaria de la economía del país. Es así como este pronunciamiento nos lleva a pensar que si en la relación laboral el empleador no realiza a los trabajadores la actualización legal del salario que los mismos reciben por el trabajo realizado a su empleador, se rompería lo que en esta sentencia la Corte denomina carácter conmutativo del contrato de trabajo, pues al hablarse de conmutativo se hace referencia a la relación recíproca que existe en el aspecto laboral, puesto que como ya se mencionó el salario es la retribución que el empleado recibe por su trabajo, y al haber un salario inferior al mínimo legal, que en este caso se da porque no ocurrió la debida indexación, se está vulnerando el carácter conmutativo y de igual forma el derecho a una vida digna, pues pierde capacidad adquisitiva que le permita el acceso a bienes y servicios.

En la sentencia T 276 de 1997 con ponencia del Dr. José Gregorio Hernández Galindo, se resuelve la tutela interpuesta por algunos trabajadores de la empresa Metalúrgicas Galber, en contra de su empleador, ya que éste, en vista de que los trabajadores que interpusieron la acción de tutela decidieron no acogerse a la Ley 50 de 1990, no realizó el debido aumento salarial legal, afectando así sus derechos al trabajo y a la igualdad. En este caso, la Corte manifestó que la remuneración y su ajuste anual son derechos inalienables e irrenunciables del trabajador y que, para el caso que se pretende resolver, resulta totalmente arbitrario que el empleador condicione el incremento del valor del salario mínimo a la escogencia que el trabajador haga del nuevo régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 cuando este trabajador ya es beneficiario del régimen tradicional o sea de retroactividad del auxilio.

Posteriormente, la Corte en la sentencia SU 995 de 1999 con ponencia del Dr. Carlos Gaviria Díaz, en la cual se revisan varios fallos proferidos por distintos juzgados, donde los motivos de algunas de las tutelas revisadas consisten en el "no pago oportuno de los dineros correspondientes a varios meses de salario y a prestaciones sociales legalmente reconocidas" (Colombia, Corte Constitucional, 1999, "Sentencia – SU 995", M.P. Gaviria Díaz. C.), ratifica los criterios relativos a la definición de salario mínimo, vital y móvil, indicando que el concepto de mínimo guarda íntima relación con la garantía de un mínimo de condiciones de vida y, por lo tanto, debe analizarse en cada caso las condiciones únicas de cada persona, es decir analizar los casos de manera individual, pues a pesar de que se habla de un único concepto de salario mínimo, vital y móvil, las necesidades y las condiciones de vida decorosas de cada individuo y su grupo familiar son diferentes.

De igual forma, en la anterior sentencia, la Corte da una pequeña definición de movilidad salarial, indicando que es "expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios" (Colombia, Corte Constitucional, 1999, "Sentencia – SU 995", M.P. Gaviria Díaz. C.), esto nos muestra cómo la Corte sigue conservando su concepto de que la finalidad que persigue la movilidad del salario es que se impida que las personas no pierdan la capacidad de suplir sus necesidades sean o no básicas, cambiantes por los procesos inflacionarios que resultan inevitables en cualquier economía, logrando así, una vez más, la consecución de una condición decorosa de vida gracias al salario que reciben como retribución por su trabajo.

Hasta ahora hemos visto cómo los empleadores pretenden desconocer o mejor dicho pasar por alto su obligación legal para con sus trabajadores de dar ejecución al principio de movilidad salarial ajustando los salarios anualmente; y es que, tales maniobras evasivas responden como se

mostró en los anteriores casos resueltos por la Corte Constitucional, a hechos de los trabajadores que sus empleadores no aceptan, como por ejemplo el no acogerse a un régimen de cesantía determinado, o tan simple como pertenecer a un sindicato, como se muestra en la tutela resuelta por la Corte en la sentencia T 012 de 2007 con ponencia del Dr. Rodrigo Escobar Gil, donde algunos empleados de la Caja de Compensación Familiar CAFAM instauraron de manera independiente acciones de tutela en contra de ésta, debido a que el empleador se negó a realizar el correspondiente aumento salarial y contestando a las peticiones realizadas por los trabajadores a la Caja que, dichas solicitudes de aumento salarial debían realizarse a través de negociación colectiva con el sindicato al cual pertenecían.

En el pronunciamiento hecho por la Corte en esta sentencia, entre otras cosas menciona que se estaría vulnerando el derecho a la igualdad al no realizarse el incremento salarial, adicionalmente indica que

La violación del derecho a la igualdad surge del hecho del desconocimiento de la premisa: "a trabajo igual salario igual", bajo el entendido de que otros trabajadores con iguales cargos pero bajo la especial circunstancia de no ser empleados sindicalizados sí obtuvieron el correspondiente aumento en su remuneración. Esta circunstancia también comporta la violación de la libertad de asociación sindical, toda vez que la brecha salarial constituye un motivo para que los trabajadores sindicalizados desertaran de las filas de la organización sindical y, eventualmente, optaran por suscribir el pacto colectivo con el fin de obtener un incremento salarial, que se itera, deriva de la misma Carta Política y no debe sujetarse a la condición de ser sindicalizado o no sindicalizado. (Colombia, Corte Constitucional, 2007, "Sentencia T – 012", M.P. Escobar Gil. R)

Por último, en esta sentencia la Corte sigue manteniendo su argumento de que la movilidad salarial busca evitar, que debido a la economía inflacionaria, los trabajadores sufran una pérdida del poder adquisitivo, lo que generaría en una disminución de sus ingresos.

III. Pronunciamientos judiciales sobre ajustes a salarios superiores al mínimo legal

Frente al principio de movilidad salarial se tiene la creencia de que es aplicable únicamente para el salario mínimo y por ende, sus destinatarios o beneficiarios son los trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo, y esta creencia deviene precisamente del artículo 53 de la Constitución Política; bien se podría preguntar si la característica de salario móvil hace referencia únicamente al salario mínimo o resulta aplicable a todos los salarios.

Pues bien, se considera que el reajuste que se realiza anualmente a los salarios mínimos, debe realizarse también a los salarios que estén por encima del mínimo, ya que tal como se analizó previamente, dicha movilidad responde más exactamente al cambio inflacionario, por ende, la economía sufre una variación dramática y, como resultado de ello, están los cambios en el IPC, que como sea afectan esa capacidad de adquirir bienes y servicios por parte del trabajador y su familia.

Es por lo anterior, que a un trabajador que devenga más de un salario mínimo y que por ello no se beneficie del reajuste salarial sufrirá un menoscabo en su capacidad para adquirir bienes y servicios para mejorar su calidad de vida, pues debido a la inflación todo aumenta de precio, por lo general, pero sin tal reajuste, su salario permanecerá estático y viéndose afectado por la disminución en las posibilidades de procurarse una mejor calidad de vida con el fruto de su trabajo.

Se considera que la negativa que muestran algunos empleadores para beneficiar con el principio de movilidad a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo resulta atentatorio contra el derecho a la igualdad establecido en el artículo 13 de la Constitución Política, en el cual se establece que

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (Colombia, 2009, Constitución Política)

Aunado a lo anterior, en el artículo 53 de la Constitución Política se establece que el Congreso deberá expedir un estatuto del trabajo y en tal norma se tendrá en cuenta "(…) igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo". (Colombia, 2009, Constitución Política). Por lo tanto, si se desconociese la aplicabilidad del principio de salario móvil a los salarios superiores al mínimo, se estaría vulnerando el anterior mandato constitucional, trayendo como consecuencia la vulneración de derechos tales como el de la igualdad, ya que no se estaría brindando la misma protección, derecho y oportunidades que pregona el citado artículo 13; además, como ya se mencionó al inicio de este capítulo, en ninguna parte del artículo 53 se establece que dicha movilidad sea aplicable solo al salario mínimo.

Es así, como en el presente capítulo nos dedicaremos a analizar los postulados doctrinales, legales y judiciales sobre el reajuste o movilidad salarial que se debe extender también a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo.

Frente a esta asunto el Ministerio de Salud y la Protección Social, en concepto No. 3936 del año 2005 se refirió al tema, indicando que

(…) Respecto de salarios superiores al mínimo dentro del sector privado (…), no existe disposición legal que ordene el ajuste, sin embargo la jurisprudencia en reiteradas ocasiones expresa la necesidad de reconocer en aquellos salarios la pérdida de poder adquisitivo del dinero y efectuar el ajuste con base en el índice de precios al consumidor del año inmediatamente anterior. (Bogotá, 2005, Concepto No. 3936, Ministerio de Salud y la Protección Social)

Respecto a lo anterior, la Corte Constitucional en variadas ocasiones ha indicado que la movilidad salarial no es predicable únicamente para el salario mínimo, sino que debe extenderse a los salarios superiores al mínimo, tal como lo menciona por ejemplo en la ya analizada sentencia T 276 de 1997 con ponencia del Dr. José Gregorio Hernández Galindo, pues en esta sentencia la Corte establece que

(…) En el nivel mínimo se cumple la obligación legal incrementando el salario en la proporción anual plasmada en el respectivo decreto, ello no quiere decir que las demás escalas salariales puedan permanecer indefinidamente congeladas, según la voluntad del patrono, ya que la remuneración de los trabajadores debe ser móvil, es decir, está llamada a evolucionar proporcionalmente, de acuerdo con el aumento en el costo de la vida.

En otros términos, ningún patrono público ni privado tiene autorización constitucional para establecer que sólo hará incrementos salariales en el nivel mínimo y que dejará de hacerlos indefinidamente en los distintos períodos anuales cuando se trata de trabajadores que devengan más del salario mínimo. (Subrayas fuera de texto). (Colombia, Corte Constitucional, 1997, "Sentencia T – 276", M.P. Hernández Galindo. J.G.)

Con este análisis, es fácil concluir cómo la Corte Constitucional ha establecido reglas con las que se puede apoyar la parte débil del derecho laboral: el trabajador, otorgándole el deber al empleador de incrementar los salarios a todos sus trabajadores y, no sólo, a aquellos que devengasen un salario mínimo.

Adicional al desconocimiento de la norma que supondría el hecho de que el empleador no realizase el incremento salarial a los trabajadores que devenguen más del salario mínimo, la Corte ha sido enfática al establecer que este hecho también daría como resultado un enriquecimiento sin causa, debido a que tal como afirman Marín & Cristancho (2000)

Si un empleador deja de reajustar los salarios a todos los trabajadores que están a su cargo, el valor real de ese dinero que deja de percibir ese trabajador pasa a manos de su patrono sin que medie una causa justificada para ello. (Marín & Cristancho, 2000, p. 62)

Dicha tesis de enriquecimiento sin causa fue tratada por la Corte en esta sentencia que se mencionó previamente, indicando que cada año que transcurra sin que se realice el debido aumento supone una disminución real de la remuneración y, por tanto, se daría un enriquecimiento sin causa por parte del empleador, quien a cambio recibe de parte de su trabajador la misma cantidad y calidad de trabajo, pero cada vez pagándole menos por ello.

Devolviéndonos dos (2) años antes, la Corte Constitucional en la ya vista sentencia T 102 de 1995 con ponencia del Dr. Alejandro Martínez Caballero, menciona que tal aumento no sólo se aplica a los salario mínimo, sino que se aplica a "(…) todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral" (Colombia, Corte Constitucional, 1995, "Sentencia T – 102", M.P. Martínez Caballero, A.); de igual forma, en esta sentencia la Corte ya había contemplado el hecho de que tal omisión por parte del empleador suponía un enriquecimiento sin causa, estableciendo que

(…) Si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo, y esto no sería correcto en un Estado, una de cuyas finalidades esenciales es garantizar la vigencia de un orden justo. (Colombia, Corte Constitucional, 1995, "Sentencia T – 102", M.P. Martínez Caballero, A.)

Es así, como se produce una evidente discriminación salarial atentando contra el derecho a la igualdad, pues se rompería el principio de que a trabajo igual salario igual, ya que se trabaja la misma cantidad y calidad, pero la remuneración cada vez es menor.

La sentencia T 012 de 2007, con ponencia del Dr. Rodrigo Escobar Gil también establece que el derecho a la movilidad del salario no sólo acoge al salario mínimo, sino que lo hace a toda clase de remuneración, estableciendo una vez más el alcance de dicho principio y dejando claro que,

La condición de la movilidad del salario no es predicable exclusivamente del salario mínimo, sino que cobija a toda clase de remuneración, en el entendido de que ésta constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario. (Colombia, Corte Constitucional, 2007, "Sentencia T – 012", M.P. Escobar Gil, R.)

Planteadas así las cosas, resulta fácil concluir que el reajuste de los salarios que superan el mínimo es una forma de preservar la igualdad en las relaciones laborales, se evita el enriquecimiento sin causa del empleador y se garantiza que el trabajador pueda gozar de una vida digna. En realidad es un asunto que aunque no

tenga reglamentación legal expresa, goza de una amplia regulación judicial, lo que permite entonces que el trabajador que vea menoscabado su derecho al trabajo y/o a la igualdad pueda interponer tutela, pues aunque es un aspecto netamente laboral y frente a esto se ha llegado a pensar de que la tutela no es un mecanismo idóneo para resolver esto, sino que lo deben hacer los jueces laborales, pero debido a que se trata de la violación de derechos fundamentales, y de cuestiones que trascienden lo laboral y llegan a lo económico, adicional que es un asunto que no puede ser decidido arbitrariamente por el empleador, es que se ha pensado que dicho tema pueda ser resuelto por medio de una acción de tutela.

IV. Movilidad salarial en el sector público

Hasta ahora, se ha analizado el principio de movilidad salarial aplicable tanto a los trabajadores que devengan un salario mínimo, como para aquellos que devengan más de un salario mínimo propio del sector privado; resulta conveniente, para el caso que venimos trabajando, extender dicho análisis al sector público, ya que si bien los reajustes salariales para el sector público tienen regulación legal, la Corte no ha evitado pronunciarse al respecto, por lo que en este apartado nos dedicaremos a mencionar algunas sentencias donde esta Corporación se ha pronunciado.

Podría decirse que uno de los primeros pronunciamientos que la Corte Constitucional hizo al respecto fue en el año 1999, cuando se demandó parcialmente el artículo 4 de la Ley 4ª de 1992 ley marco de salarios y prestaciones de servidores públicos, debido a que esta norma limitaba a los primeros diez días del mes de enero, el aumento del salario de algunos servidores públicos, por lo tanto, en sentencia C 710 de 1999 con ponencia del Dr. José Gregorio Hernández Galindo, la Corte consideró que la referida norma resultaba violatoria de la Constitución Política, debido a que limitaba el actuar del Gobierno a un breve lapso de tiempo (los diez primeros días de enero de cada año), y una vez transcurrido dicho tiempo se perdería la competencia para decretar nuevos aumentos salariales para empleados del sector público.

En la referida sentencia, la Corte hace aclaración que la decisión de los aumentos debe hacerse al menos una vez al año y que, dicha decisión no puede dejarse para el final de cada vigencia y siempre con efectos fiscales a partir del primero de enero de cada año, por lo que indica que debe haber un aumento anual y con efecto retroactivo al primero de enero de cada año, esto con el fin de que se proteja al trabajador frente al impacto negativo que produce la pérdida del poder adquisitivo de bienes y servicios debido al aumento de la economía inflacionaria.

Un año más tarde, la Corte volvió a pronunciarse frente al tema del ajuste de los salarios de trabajadores del sector público en la sentencia C 1433 de 2000 con ponencia del Dr. Antonio Barrera Carbonell, en esta sentencia dos ciudadanos demandaron la Ley 547 del 23 de diciembre de 1999, "por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1º de enero al 31 de diciembre del 2000", debido a que en las disposiciones de esta norma omitieron incluir un presupuesto para el aumento de algunos empleados públicos; Dacosta (2002) menciona que la omisión consistía en que

Para la vigencia del año 2000 el gobierno del presidente Pastrana previó aumentos salariales del 9% para los servidores del Estado que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes y no previó ningún aumento para quienes ganaran más de esa suma. (Dacosta, 2002, p.14*)*

En este caso la Corte ordenó al Presidente de la República y al Congreso que, dentro de la correspondiente competencia que posee cada uno, debían realizar los reajustes antes de finalizar la vigencia del año 2000, por lo que la norma en este caso se tornaría

inexequible, aduciendo entre otras cosas que

(…) Los aumentos salariales deben corresponder, por lo menos al monto de la inflación del año anterior, porque sólo de esta manera se cumple a cabalidad con los mandatos constitucionales que exigen conservar el poder real de los salarios de los trabajadores. (Colombia, Corte Constitucional, 2000, "Sentencia C – 1433", M.P. Barrera Carbonell, A.)

En esta sentencia podemos ver como la verdadera intención de la Corte es mantener la necesidad de ajustes que conserven el poder adquisitivo de los salarios dentro de un Estado Social de Derecho, indicando una vez más la primacía del derecho al trabajo y a la igualdad y al alcance del ya citado artículo 53 de la Constitución Política.

Posteriormente, en la sentencia C 1017 de 2003 con ponencia de los Doctores Manuel José Cepeda Espinosa y Rodrigo Escobar Gil, la Corte resuelve una acción de inconstitucionalidad contra la Ley 780 de 2002 por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2003. En dicha demanda, la parte accionante manifiesta que

(…) El Gobierno Nacional y el Congreso de la República incurrieron en una omisión relativa, dado que no incluyeron las apropiaciones presupuestales suficientes para atender el aumento salarial de los servidores públicos, en un monto por lo menos igual al índice de inflación del año anterior. (Colombia, Corte Constitucional, 2003, "Sentencia C – 1017", M.P. Cepeda Espinosa, M.J. & Escobar Gil, R.)

Adicionalmente, la parte actora manifiesta en el escrito de demanda de acción de inconstitucionalidad

(…) Que la omisión relativa también vulnera el artículo 53 de la Constitución, pues desconoce el principio de movilidad del salario en virtud del cual el Estado debe velar por la conservación de la capacidad adquisitiva de los trabajadores. En palabras del accionante, "la referida omisión legislativa entraña una violación del artículo 53 superior, que consagra el principio de la movilidad de todas las asignaciones de los trabajadores, en virtud del cual todos los patronos, tanto del sector público como del privado, deben reajustar periódicamente la remuneración de sus servidores, tomando en cuenta la inflación ocurrida en el año anterior, de manera que se evite la disminución efectiva de sus ingresos laborales". (Colombia, Corte Constitucional, 2003, "Sentencia C – 1017", M.P. Cepeda Espinosa, M.J. & Escobar Gil, R.)

En este caso, la Corte nuevamente indica que es de vital importancia que se conserve el poder adquisitivo del salario y que, tal derecho se materializa en el hecho de que

La política de fijación de los salarios de los servidores públicos cobijados por el presupuesto nacional puede evolucionar anualmente dentro de los objetivos generales de las políticas no solo macroeconómicas sino también sociales y de reforma de la administración pública, los cuales generalmente son consignados en el plan cuatrienal de desarrollo. (Colombia, Corte Constitucional, 2003, "Sentencia C – 1017", M.P. Cepeda Espinosa, M.J. & Escobar Gil, R.)

Asimismo, esta Corporación encuentra respaldo a su argumento en el hecho que no se debe por ninguna razón desconocer lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, pues este busca, como ya se ha dicho en varias ocasiones a lo largo de este artículo, mantener el poder adquisitivo del dinero.

Por último, resulta importante resaltar que en esta sentencia, la Corte considera tres reglas aplicables al momento de realizarse el reajuste salarial de los servidores públicos por parte del legislador, las cuales consisten en

(…) (i) la necesidad de consultar el principio de progresividad por escalas salariales, en forma tal que quienes más perciban estén

sujetos a mayores limitaciones, (ii) la necesidad de que las diferencias entre tales escalas salariales sean proporcionadas, es decir, mínimas, en forma tal que su magnitud no haga nugatorio dicho requisito de progresividad y (iii) la necesidad de que las limitaciones al derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo de su salario consulten objetivos prioritarios de gasto público social establecidos en la Constitución y contribuyan a su sostenibilidad. (Colombia, Corte Constitucional, 2003, "Sentencia C – 1017", M.P. Cepeda Espinosa, M.J. & Escobar Gil, R.)

Sin embargo, en este punto la doctrina ha encontrado que las sentencias proferidas por la Corte Constitucional en el tema de reajuste de salarios de empleados públicos son un tanto confusas, debido principalmente a que no existe una ley que establezca exactamente en qué porcentaje o proporción deben ajustarse los salarios anualmente. Para esto, Restrepo & Martínez (2004) hacen un breve análisis de tres (3) sentencias importantes, en donde la Corte ha intentado trazar el camino a seguir frente al asunto de reajustes salariales de los servidores públicos, la primera de ellas es la ya mencionada sentencia C 1433 de 2000, considerada por muchos juristas como la sentencia hito, donde se fijó que "(…) El Gobierno debía ajustar cada año la totalidad de los sueldos de los servidores públicos –sin distinguir entre los niveles altos, medios y bajos– al menos en un porcentaje igual a la inflación causada en el año inmediatamente anterior". (Restrepo & Martínez, 2004, p. 5B).

Una segunda sentencia que Restrepo & Martínez (2004) también critican es la sentencia C 1064 de 2001, donde la Corte

Afirmó que el Gobierno debía ajustar al menos en el índice de inflación (no especificó si de la causada o de la esperada) la remuneración de aquellos servidores públicos cuyos sueldos estuvieran por debajo del promedio ponderado de las remuneraciones en el sector público. Y en relación con aquellos que estuvieran por encima de dicho promedio, abrió el camino para que –siempre y cuando hubiera algún ajuste– este pudiera ser inferior a los índices de inflación. (Restrepo & Martínez, 2004, p. 5B).

Por último, en la sentencia que ya mostramos, la Corte varió ostensiblemente su posición, y nos referimos a la sentencia C 1017 de 2003, ya que en esta ocasión Restrepo & Martínez (2004) mencionan que el pronunciamiento de esta Corporación dicta que

(…) Los sueldos inferiores a dos salarios mínimos deben ajustarse de acuerdo con la inflación registrada en el año inmediatamente anterior. Mientras que los que estén por encima pueden ajustarse en un porcentaje menor, siempre y cuando este no sea inferior al 50% de la inflación registrada. (Restrepo & Martínez, 2004, p. 5B).

Pese a lo anterior, la tarea de adicionar presupuestos para poder cumplir con lo señalado en el precepto constitucional y con la economía inflacionaria es para el Gobierno, ya que debe tomar lo fijado por la Corte, con el fin de darle cumplimiento a sus premisas y cumplir asimismo con la norma superior.

Conclusiones

1. El salario es entendido como la contraprestación que recibe el trabajador por su labor o trabajo, adicionalmente, se le han otorgado ciertas características específicas a tal contraprestación, las cuales se han elevado al nivel de principios laborales fijados en la Constitución Política colombiana, como lo son que se trate de un salario mínimo, vital y móvil.
2. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 145 define al salario mínimo como "(…) el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural".
3. La característica de móvil tiene como objetivo principal que el salario se ajuste al

aumento de Precios de la Canasta Familiar, con el fin de que el trabajador con su salario pueda cubrir los nuevos precios de los bienes y servicios y, como ya se dijo, se proteja así el poder adquisitivo del salario.

4. La Corte Constitucional a través de sus pronunciamientos judiciales sobre el salario móvil, ha desarrollado a profundidad el concepto de movilidad salarial, creando así doctrina judicial que permite su aplicabilidad y control.

5. La Corte Constitucional ha considerado que el reajuste que se realiza anualmente a los salarios mínimos, debe realizarse también a los salarios que estén por encima del mínimo, ya que tal movilidad responde más exactamente al cambio inflacionario, por ende, la economía sufre una variación dramática y, como resultado de ello, están los cambios en el IPC, que como sea afectan esa capacidad de adquirir bienes y servicios por parte del trabajador y su familia.

6. En sentencia T 102 de 1995 la Corte indica que la omisión que haga un empleador de ajustar el salario de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo, supone un enriquecimiento sin causa. Adicionalmente, al omitirse el ajuste salarial, se produce una evidente discriminación salarial atentando contra el derecho a la igualdad, pues se rompería el principio de que a trabajo igual salario igual, ya que se trabaja la misma cantidad y calidad, pero la remuneración cada vez es menor.

7. Frente a los ajustes salariales de los servidores públicos, la doctrina ha encontrado que las sentencias proferidas por la Corte Constitucional son un tanto confusas, debido principalmente a que no existe una ley que establezca exactamente en qué porcentaje o proporción deben ajustarse los salarios anualmente.

Referencias

- Colombia, (1991), Constitución Política.
- Colombia, (2012), Código Sustantivo del Trabajo.
- Colombia (2005), Concepto No. 3936, Ministerio de Salud y la Protección Social. Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1995), “Sentencia T – 102”, M.P. Martínez Caballero, A., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1995), “Sentencia C 252” M.P. Cifuentes Muñoz, E., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1997), “Sentencia T – 276” M.P. Hernández Galindo, J.G., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1999), “Sentencia – SU 995”, M.P. Gaviria Díaz. C., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (1999), “Sentencia C – 710”, M.P. Hernández Galindo, J.G., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2000), “Sentencia C – 1433”, M.P. Barrera Carbonell, A., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2003), “Sentencia C – 781”, M.P. Vargas Hernández, C.I., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2003), “Sentencia C – 1017”, M.P. Cepeda Espinosa, M.J. & Escobar Gil, R., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2007), “Sentencia T – 012”, M.P. Escobar Gil. R., Bogotá
- Colombia, Corte Constitucional (2011), “Sentencia T – 581 A” M.P. González Cuervo, M., Bogotá

- Dacosta, H. A. (Enero-Febrero de 2002). Los Ajustes Anuales de Salario y la Doctrina Constitucional. *Actualidad Laboral y Seguridad Social*(109), 6.
- Ginebra (1970), Recomendación 135, OIT.
- Marín, E. M. & Cristancho, B. M, (2000). Tesis de Grado Alcance y Aplicación de la Movilidad, Principal Característica del Salario. *Universidad de la Sabana*, 100.
- Martínez Castro, J. C. (13 de Septiembre de 2013). *ElTiempo.com*. Recuperado el 23 de Enero de 2014, de ElTiempo.com: http://blogs.eltiempo.com/digital-jumper/2013/09/13/precios-altos-vs-bajos-salarios/
- Ortega, R. J. (2002). *El Salario: Doctrina, normas OIT, jurisprudencia.* Bogotá D.C., Colombia: Leyer.
- Restrepo, J. C. & Martínez, N. H. (7 al 20 de Junio de 2004). El derecho al reajuste salarial de los servidores públicos. *Juriscrítica*(12), 6.