

GARANTIA DEL MINIMO VITAL CON EL SALARIO MINIMO.

**JOSE LUIS NAVAS CARABALLO
ISABEL CRISTINA OROZCO LAMBIS**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARTAGENA
2013**

GARANTIA DEL MINIMO VITAL CON EL SALARIO MINIMO.

**JOSE LUIS NAVAS CARABALLO
ISABEL CRISTINA OROZCO LAMBIS**

Asesor (a)

DRA. JOSEFINA QUINTERO LYONS

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARTAGENA**

2013

Nota de aceptación

Firma del presidente de jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Cartagena,

Nuestros más sinceros agradecimientos a la doctora Josefina Quintero Lyons, mujer talante que se desempeña como decana de la facultad de derecho de la gloriosa y memorable Universidad de Cartagena, por su infatigable apoyo y consultoría de la presente monografía como fruto de nuestra investigación.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I.....	8
1.1.CONCEPTO DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVI.....	8
1.2.ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL.....	15
2. CAPÍTULO II.....	21
2.1. PROCESO DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.....	21
2.1.1. Factores a tener en cuenta para fijar el salario mínimo.....	28
2.1.2. Objetivo del salario mínimo legal mensual vigente.....	30
2.1.3. Objetivo del salario del mínimo vital y móvil	33

CAPÍTULO III.....	34
--------------------------	-----------

3.1. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL EN TORNO AL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL.....	34
---	-----------

CAPÍTULO IV.....	61
-------------------------	-----------

4.1. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL EN EL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.....	61
---	-----------

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo es considerado como un derecho fundamental, de él se desprende el cumplimiento de uno de los fines del Estado Social de Derecho, al brindar por medio de un salario justo calidad y vida digna. En el desarrollo Internacional y Nacional sobre el tema del salario justo se han impulsado conceptos e ideas que permiten materializar el bienestar humano, tales conceptos son el salario mínimo y mínimo vital y móvil.

El presente trabajo hace un recorrido conceptual, legal y jurisprudencial del concepto y repercusiones del salario mínimo y mínimo vital, con el fin de conocer qué tanto están cumpliendo con los fines por los cuáles fueron constituidas estas instituciones, el primer capítulo intenta dar a conocer qué es el mínimo vital y móvil, el segundo muestra el panorama de cómo se instituye en salario mínimo vital y móvil y los desafíos que instituir el salario mínimo presenta desde la letra de la norma, el tercer capítulo hace un barrido en cuanto a los avances jurisprudenciales de la Corte Constitucional ha impulsado del salario mínimo y el mínimo vital; y el capítulo IV hace un balance en cuanto al grado de cumplimiento del objetivo del mínimo vital en el salario mínimo, y qué aspectos hay que tener en cuenta para que exista una armonía entre ambas.

Capítulo I

1.1. CONCEPTO DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL

Para entender el tema objeto de investigación, es necesario empezar por el principio, esto es, teniendo claridad sobre el concepto de salario y su utilización.

De esta manera, según Guerrero Figueroa, en MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, el salario, lo han entendido muchos tratadistas como el *pago o retribución que se hace al trabajador a cambio de sus servicios personales*. Sin embargo, para el mismo autor, esta definición es incompleta, por cuanto hay ocasiones en las que al trabajador se le paga el salario sin haber prestado sus servicios, caso por ejemplo, el del cierre intempestivo de una empresa, el cual está prohibido por la legislación nacional, y que genera el pago de salarios, indemnización y prestaciones, por el tiempo que dure cerrada la empresa. Por ello, para Guillermo Guerrero Figueroa, el salario, no solo incluye el servicio personal si no, además, *la disposición de laborar cuando se lo ordene el empleador*. En este concepto está incluido el “jornal” y el “sueldo” que hacen alusión a los espacios de tiempo en que se realizan esos pagos; el jornal que es el pago del salario diario y el sueldo, que son pagos en periodos de tiempo superiores (una semana, década, quincena o mes)¹

Debe tenerse claro también, los componentes que integran la calidad de Salario, que según reza el art. 127, modificado por la el art. 14 de la Ley 50 de 1990, son:

¹ GUERRERO, Figueroa Guillermo. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Tercera Edición. Leyer 2002. Pág. 345 y s.s.

- Primas, sobresueldos y bonificaciones habituales (resáltese la calidad de *habituales*)
- Trabajo suplementario y días de descanso obligatorio.
- Porcentaje sobre ventas y comisiones.

Esto a parte de la remuneración ordinaria, ya sea fija o variable, pues reza el mencionado artículo:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”

Ahora bien, sobre el salario mínimo, nos dice el autor, este mismo libro², que la definición que trae el Código Laboral se confunde con salario familiar, dice: *“toma en consideración la vida individual del trabajador no en su existencia biológica, sino la de ese trabajador conjuntamente con su familia”*. La definición que trae el código, continúa el autor tiene 3 características:

1. Derecho del trabajador;
2. Que sirva para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia (salario familiar);
3. Que se extienda a satisfacer las necesidades de orden material, moral cultural”

² *Ibíd.* Pág. 364

Es del tenor del artículo 145 del Código Laboral: *“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”*

El mismo autor en comento, en su libro, PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO, asegura además, que los apelativos Mínimo, Vital y Móvil, hacen alusión los tres, o giran en torno a la idea de salario vital, lo que quiere decir que la remuneración debe satisfacer las necesidades vitales del dependiente, entendiendo por vital no sólo la subsistencia física de él y su familia, como la vivienda, alimento, salud y vestido, sino también la educación, instrucción, esparcimiento; “en un palabra, todos los elementos que se relacionan con la vida espiritual y corresponden al nivel del asalariado”

El alto grado de importancia del derecho encierra un juicio de valor que está ligado a una proposición normativa. Entre los juicios de valor (plano axiológico) y las proposiciones normativas (plano deontológico) existe una relación fundamental. Los juicios de valor que expresan el grado de importancia de un derecho fundamental funcionan como razones para proposiciones normativas, en este caso como razones para disposiciones de derechos fundamentales.³

El concepto de mínimo vital tiene su fundamento en la gama de derechos fundamentales, al respecto a partir de su reconocimiento en 1992, se vincula en absoluta medida a los principios de Estado Social de Derecho; dignidad humana y solidaridad en conexión lógica con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad en la

³ Sanabria T, Jimeno L; Derecho fundamental al mínimo vital: común denominador a los límites del Estado. “La vida: verbo nutrido por más que respirar”, Monografía de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cartagena asesorada por la Dra. Josefina Quintero Lyons. Pág 12.

modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta. Es entonces el objeto del derecho fundamental al mínimo vital el que abarca todas las medidas positivas o negativas constitucionalmente ordenadas con el fin de evitar que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.⁴

De esta forma, para asegurar que exista esa remuneración vital, es necesario que esta sea *mínima*, es decir, no reducible de cierto monto por cuerdos convencionales y en virtud de la autonomía de la voluntad privada (aquí esta autonomía cede y está limitada por el derecho al salario mínimo y el trabajo digno), y móvil, es decir, que se ajuste a los altos y bajos del costo de vida.

De otro lado, según el mismo autor, el salario móvil, tiene por finalidad mantener el poder adquisitivo que permitan satisfacer el consumo de las cosas necesarias y el goce de los bienes indispensables para una vida dignamente aceptable.⁵ Esto último es importante, por cuanto desde el punto de vista de la economía, se han sostenido diversas teorías respecto de la relación entre aumento de salario mínimo y desarrollo económico del país o crecimiento económico, de las cuales, algunas, han afirmado una relación inversamente proporcional entre ellas, con un efecto negativo en la economía nacional el incremento del salario mínimo real, esto por ejemplo en el pensamiento neoclásico⁶. Lo que quiere decir que, al

⁴ Sanabria T, Jimeno L; Derecho fundamental al mínimo vital: común denominador a los límites del Estado. "La vida: verbo nutrido por más que respirar", Monografía de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cartagena asesorada por la Dra. Josefina Quintero Lyons. Pág 9-10.

⁵ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Leyer, 1999. Pág.76 y s.s.

⁶ TOSCANO Hernández, Anibal. INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO REL EN EL CONSUMO DE LOS HOGARES EN EL PERIODO 1969-2009, CASO DE COLOMBIA. Proyecto de Grado Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas. Pág 34-36.

aumentar el salario mínimo, disminuye la el crecimiento de la economía nacional. Este pensamiento está fundamentado en *una construcción lógica y aparentemente coherente explicada en la eficiencia económica del mecanismo de precios del mercado de trabajo*, tal como lo expresa Anibal Enrique Toscano Hernández, en su trabajo INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO REL EN EL CONSUMO DE LOS HOGARES EN EL PERIODO 1969-2009, CASO DE COLOMBIA. Postura esta, que ve en el trabajo una mercancía más del mercado, sujeta a las leyes de la oferta y la demanda y que se regula por ello. Para los neoclásicos, en palabras de Toscano:

“el salario real como el precio de la fuerza de trabajo y el nivel de empleo dentro de una economía se encuentran relacionados inversamente, lo que quiere decir que a medida que aumente el salario real, menor será el nivel de ocupación y viceversa. Por lo tanto, la existencia de un mayor salario real tiene un efecto inflacionario, que implica un menor nivel de empleo que se expresa en una disminución de la masa salarial y un incremento en los costos de producción para las empresas lo cual afecta negativamente el producto y se traduce en una menor demanda, permitiendo argumentar que existe una relación negativa entre los salarios reales y la demanda de bienes y servicios; afirmando de manera implícita, que un incremento de los salarios reales debería estar relacionado con un menor consumo de los hogares. Basado en los resultados expuestos anteriormente, los autores neoclásicos defienden las políticas económicas que permitan flexibilizar el mercado de trabajo, argumentando que es su inflexibilidad a la baja (por la imposición de un salario mínimo, los sindicatos y la legislación laboral) lo que explica el desempleo y por lo tanto un comportamiento económico negativo”⁷

⁷ Ibídem. Pág. 32

De otro lado, sin embargo, y en contra posición a esta postura, se encuentra la *poskeynesiana* que estudia los factores de regulación de mercado respecto del trabajo y el salario mínimo, desde otra perspectiva, de esta manera, esta teoría, fundamentada principalmente en el pensamiento de Keynes, sostiene que:

“la demanda efectiva es la que determina la producción efectivamente realizada y la cantidad de empleados oscilará con esta producción efectiva, debido a que las empresas no demandan más trabajo cuantos más baratos venden su fuerza de trabajo los trabajadores sino cuanto más les requiere el mercado de lo que producen, argumentando de esta forma que la demanda de trabajo depende más de la demanda efectiva que del salario real como precio de la fuerza de trabajo. Así, desde la visión poskeynesiana una disminución del salario real implica una reducción del poder adquisitivo de los trabajadores y una contracción del consumo de los hogares, lo que reduciría la demanda efectiva y por lo tanto los niveles de empleo; mientras que un incremento del salario real provocaría un crecimiento del consumo de los hogares y la demanda efectiva, y por lo tanto una disminución del desempleo, que debería traducirse en un mayor nivel de bienestar dentro de la economía.”⁸

Estas posiciones contrapuestas hacen dudar respecto de lo que es más conveniente para un país en términos de regulación del salario mínimo, sin embargo, el trabajo de Toscano, aludido, habiendo hecho un rastreo de los trabajos de investigación que desarrollan un tema similar, encontrando variadas conclusiones en ellos, resaltando entre ellos el realizado por son Stockhammer, Onaran y Ederer, que sin dejar de lado los posibles efectos contradictorios que aumentos en los salarios tienen

⁸ Ibídem. Pág. 35.

sobre los diferentes componentes de la demanda efectiva, demuestran como incrementos en el consumo privado están normalmente asociados con mayores ingresos salariales. Así, Toscano Hernández, realizando su propio estudio, que pudiera considerarse desde un punto de vista exploratorio, por abordarlo el tema desde un estudio del consumo real de los hogares colombianos en comparación con el aumento del salario mínimo real, concluye y corrobora esta última teoría, es decir, que al aumentar el salario mínimo se aumenta la capacidad adquisitiva, que aumenta a su vez el consumo por parte de la clase trabajadora, aumentando así, la demanda de productos que se traduce en que las empresas deben aumentar su capacidad productiva, por lo cual contratan más trabajadores para suplir la demanda, lo cual implica una mejor distribución del salario, que aumente la capacidad adquisitiva (...), en un ciclo propio del mercado.

Igualmente mostrado en el trabajo en cuestión, mediante información obtenida del DANE, se determinó que un aumento en la renta designada al pago de los salarios de los trabajadores en detrimento de los beneficios de capitalistas, debe tender a incrementar el consumo total, lo cual avala aún más la teoría anterior.

Con todo lo anterior se confirma la necesidad de un salario que no pueda disminuirse por la voluntad de las partes (mínimo) y que pueda adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, en tendencia al aumento (móvil), para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo económico a nivel nacional, con su consecuente mejoramiento de la calidad de vida, en concordancia con la dignidad del trabajador.

1.2. ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL.

La regulación y estipulación de un Salario Mínimo, vital y móvil, es resultado de un largo proceso histórico en búsqueda de la dignificación y el restablecimiento de una clase que surge con la Revolución Industrial (el proletariado), pero que ya de antaño había sido oprimida y subvalorada. De hecho, históricamente el fuerte se impuso sobre el débil y lo puso a su servicio; en los pueblos Griego y Romano el trabajo había sido considerado indigno y una actividad propia del esclavo, que no debía, de por sí, ser remunerada. Incluso por mucho tiempo se consideró una maldición, debido a una mala interpretación de la Biblia, en la maldición divina hacia el hombre luego de su caída.⁹

Así, en la edad Antigua se ve de esta manera el trabajo. En la Edad Media, con el surgimiento del Feudalismo, el siervo, trabaja para el Señor Feudal o amo, a cambio de protección y alimento, para luego tener una participación conjunta con su Señor. En este periodo nacen paralelamente los trabajadores por cuenta propia y cuenta ajena y los talleres de artesano. Empiezan a surgir las Corporaciones o gremios.

Posteriormente, con el surgimiento del maquinismo surge igualmente el individualismo y los gremios deben desaparecer porque eran atentatorios contra la libertad. No intervencionismo de Estado; las relaciones de los particulares están dominadas, en este momento, por el principio de la autonomía de la libertad privada; la ley de oferta y demanda es la que debe solucionar los problemas que llegaren a presentarse en el campo laboral. El trabajo es, pues, una mercancía más. Con el maquinismo

⁹ GUERRERO Figueroa, Guillermo. EL TRABAJO, Su reglamentación en América. Segunda Edición. Editorial Leyer. 2012.

pueden observarse los siguientes inconvenientes, según Guerrero Figueroa, en “EL TRABAJO, Su reglamentación en América”:

1. Por haberse incrementado la concurrencia de los trabajadores en las diferentes áreas, hay una fuerte competencia entre ellos y, por tanto, al aumentar en forma considerable la mano de obra, bajan los salarios y se amplía la jornada de trabajo.
2. El trabajador se convierte en un eslabón más de una cadena que, por su poca especialización y su pronta aptitud, fácilmente se cambia o sustituye.
3. Nace la clase social de los asalariados, la cual tiene en el salario la única fuente de entrada y que, por ser insuficiente hasta el extremo, esta nueva clase vive en la más inhumana miseria.
4. La no intervención del Estado en las relaciones de los particulares, sobre todo en los problemas surgidos en el trabajo.

De estas características (inconvenientes, para Guerrero Figueroa), se desprende que la teoría imperante en el momento era el neoclasicismo, pues se asume, que de acuerdo a la demanda y competencia laboral de las calles, en relación con la oferta en las empresas, se determinará el precio del trabajo. Siendo la demanda de empleo mucha y la oferta poca, se sacrificó al trabajador en beneficio del capitalista. No existía la estabilidad laboral. La clase obrera, dependiente únicamente de su salario para sobrevivir y siendo este resultado de esa relación entre demanda – oferta laboral, se ve cada vez más afectada. Finalmente, la no intervención del Estado, permite que los particulares estipulen desde su liberalidad sin tener en cuenta derechos del trabajador, que de hecho, no existían y son estos, quienes a través de rebeliones empiezan a mostrar su descontento con tal situación de explotación, las jornadas de trabajo, el empleo de mujeres y menores de edad en el trabajo y la falta absoluta de prohibiciones, ante esto es que el Estado empieza a ser consciente de su

necesidad de intervenir, puesto que la Revolución Francesa, en busca de darle libertad al ejercicio del trabajo, no fue más que un agravante de la situación de desigualdad con su liberalismo y la no intervención del Estado, que tuvo que ser necesaria frente al descontento obrero, pero más por intereses estatales de proteger y salvaguardar la integridad de la clase asalariada que sería el mayor número de elementos constitutivos de la fuerza defensiva. Pero para nada se pensó en el salario, que bajo esa ley de oferta-demanda, seguían bajando; el mejoramiento de las condiciones nace de la acción directa de los obreros, siendo este el inicio del moderno derecho colectivo.¹⁰

Nueva Zelanda fue el país pionero en materia de salario mínimo. Su origen estuvo motivado por la huelga marítima de 1890, una de las más importantes ocurridas en ese país. Como consecuencia, fue expedida la Ley de Arbitramento y Conciliación Industrial en 1894. Esta fue la culminación de los esfuerzos de los sindicatos para asegurar un status legal y obtener la protección de un salario mínimo obligatorio y mejores condiciones de empleo.¹¹

En Colombia, fue hasta 1949 cuando se fijó por primera vez el salario mínimo¹²; la publicación Semana Económica de Asobancaria, del 26 de Octubre de 2007, trae una excelente reseña de los antecedentes y evolución jurídica del Salario Mínimo en Colombia, la cual nos permitiremos transcribir en su aparte “Antecedentes” (con algunas

¹⁰ Ibídem. Pág. 17 y s.s.

¹¹ Department of Labour, citado por SANABRIA T, JIMENO L; Derecho fundamental al mínimo vital: común denominador a los límites del Estado. “La vida: verbo nutrido por más que respirar”, Pág 21.

¹² ASOBANCARIA. SEMANA ECONÓMICA. Editores: Jaime Alberto Gómez, Alexandra Gómez Sánchez y Carlos A. Sandoval. Octubre 26 de 2007.

modificaciones, basadas en el mismo documento, para dar mayor claridad), ya que pues como se expresó, nos parece excelente la labor realizada en esta publicación y es pertinente con el punto que se está tratando:

“Fue la Ley 10 de 1934 la que introdujo en la legislación el concepto de sueldo, entendido como la remuneración por labor realizada. Por su parte, el concepto de “salario mínimo” es mencionado en forma expresa por nuestra legislación en la ley 6ª de 1945, que en su artículo 4º dispuso la existencia de un salario mínimo, en los siguientes términos: “El gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa a los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores”.

El gobierno tardó varios años en hacer efectiva la norma y fijó el salario mínimo por primera vez en el año 1949, con el Decreto 3871 de ese año, cuando se aplicó por igual para todos los sectores económicos del territorio, desconociendo el criterio de diferenciación previsto en la ley.

Con el Decreto 1156 de 1955 se crearon comisiones paritarias de patronos y trabajadores por departamentos, intendencias y comisarías, para la fijación del salario mínimo. Estas comisiones regionales emitían un dictamen que contenía las escalas de salarios mínimos generales por región o actividad profesional, industrial, ganadera agrícola etc. Durante un amplio período, el salario mínimo se fijó de conformidad con la metodología antes descrita, por lo que era posible encontrar dentro del país distintos montos y vigencias según los sectores productivos y la región donde se aplicaban.

La ley 187 de 1959 sobre salario mínimo y prima móvil al salario estableció el cálculo de una prima móvil para ajustar los salarios. No obstante, en la práctica tal figura no tuvo desarrollo y fue sustituida por el régimen de salario mínimo revisable anualmente.

En el año 1983, con el Decreto 3506 del 27 de diciembre de 1983, se unificó el salario mínimo para todo el territorio nacional, ante la presión de los trabajadores rurales que consideraban vulnerados sus derechos frente a los trabajadores de las zonas urbanas que devengaban un salario mínimo más alto.

Con la ley 54 de 1987 se creó el "Consejo Nacional Laboral" conformado por representantes del Gobierno, los gremios y los trabajadores cuya finalidad se encaminaba a lograr la concertación de intereses económicos y sociales. Dentro de sus funciones se encontraba la de realizar recomendaciones al Gobierno en relación con la determinación del salario mínimo. Tal función era de carácter consultivo y asesor, por lo que no obligaba, haciendo que la fijación del salario mínimo dependiera del Gobierno"

Posteriormente fue promulgada la Constitución de 1991, que redefine el Estado de Derecho en un Estado Social de Derecho, bajo dos concepciones en las cuales se funda este estado: 1. El Estado de Bienestar y 2. Estado Constitucional y Democrático. Esto, materializado en la consagración de derechos fundamentales, dentro de los cuales se encuentra el derecho al trabajo, el cual, por mandato Constitucional tendría un Estatuto Laboral que tuviera en cuenta como principios mínimos laborales, el de la "Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo"¹³, así como otros principios que propenderían por la igualdad material entre los trabajadores y el reducción de la brecha que separa a trabajadores y empleadores, que le permite a estos últimos estar en posición dominante y ventajosa, frente a los primeros. De esta forma, los elementos y principios introducidos por

¹³ *Ibíd.* Pág.2

la Constitución, respecto al trabajo y su remuneración, permitieron también la intervención en ello, por parte del órgano competente para la guarda de la Constitución, esto es la Corte Constitucional, quien se ha pronunciado respecto al carácter del salario mínimo y su determinación en el contexto nacional, adicionando algunos puntos de los incluidos en la ley, lo cual veremos con mayor detalle, en el capítulo siguiente.

Respecto, entonces, al tema que nos compete en este punto, sobre los antecedentes del salario mínimo (en Colombia particularmente), tenemos que, en concordancia con el nuevo orden establecido por la Constitución de 1991, se expidió la Ley 278 de 1996, la cual estableció una comisión permanente, encargada de fijar de manera concertada el salario mínimo y, sólo de no poder hacerse de esta forma, la responsabilidad estaría en manos del gobierno bajo ciertos parámetros que ha de tener en cuenta, de lo cual se podrá profundizar en el capítulo siguiente.

Capítulo II

2.1. PROCESO DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

En Colombia el proceso de fijación del salario mínimo es consensuado, su regulación está consagrada en varios instrumentos legales, en la Constitución Política Nacional al reconocer el derecho al trabajo como fundamental, y todo lo que de éste reconocimiento se desprende; en el Código Sustantivo del Trabajo al regular todo lo concerniente a las relaciones de derecho individual del trabajo, en la ley 54 de 1987 que regula el consejo Nacional Laboral y la ley 278 que crea y regula la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por el artículo 56 de la Constitución Política.

Con el fin de una verdadera consecución de equidad en el tema de salario mínimo, el gobierno Nacional creó mediante la ley 54 de 1987 el Consejo Nacional Laboral, su comité integrador tiene como fin concertar las políticas salariales y laborales; en su artículo 3, El Consejo Nacional Laboral tendrá como principales funciones:

- a). Servir de organismo consultor del Gobierno para orientar la política general en materia de salarios y precios.
- b). Evaluar y hacer recomendaciones, cuando el Gobierno lo estime conveniente, en relación con los salarios mínimos que deban regir en el país, así como los coeficientes del incremento de esos salarios.

- c). Proponer normas sobre investigaciones y determinación de los índices del costo de vida en las distintas regiones del país, tanto en las zonas urbanas como rurales, y otras variables económicas.
- d). Conceptuar sobre los proyectos que en materia laboral y de previsión y seguridad social cursen en el Congreso o se sometan a su consideración por el Gobierno Nacional.
- e). Proponer al Gobierno Nacional las medidas de carácter social que estime conducentes para garantizar el igualitario bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico y la industrialización del país, mediante el acrecentamiento de las inversiones; la adopción de nuevas formas de capitalización; la creación acelerada de empleo; el abaratamiento en los costos de producción nacional que la haga competitiva en los mercados externos; el aumento de la productividad; la equitativa redistribución del ingreso, la progresiva extensión de los servicios básicos de seguridad social al mayor número de colombianos y primordialmente a los campesinos y a los trabajadores independientes, y en fin, la implantación de cambios estructurales que conduzcan a una sociedad más igualitaria.
- f). Solicitar estudios específicos a las comisiones nacionales creadas para brindarle colaboración y analizar los programas y planes de acción que dichas comisiones propongan.
- g). Revisar la ejecución de las medidas y políticas adoptadas en materia de legislación laboral y previsión social y proponer los cambios y ajustes que la experiencia aconseje.
- h). Velar por la aplicación de las normas contenidas en los convenios y conceptuar sobre las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

- i). Opinar sobre las necesidades de la cooperación técnica en los campos de competencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, indicar las respectivas prioridades y evaluar sus resultados.
- j). Formular recomendaciones sobre los problemas laborales que someta a su consideración el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los sectores representados en el Consejo.
- k). Proponer estrategias orientadas a la racionalización y control de la migración de mano de obra, tomando como base la información sobre mercados de trabajo.
- l). Proponer los mecanismos de coordinación e información necesarios para la racionalización del mercado laboral de extranjeros en el territorio nacional.
- ll). Proponer normas, concretar sistemas operativos para el ingreso de trabajadores extranjeros al país.
- m). Estudiar y proponer normas sobre la contratación de trabajadores colombianos hacia el exterior.
- n). Coadyuvar en las políticas para el tratamiento de los trabajadores ilegales en el país.¹⁴

En este proceso son varios los actores que intervienen, la misma ley 54 de 1987 lo define en su artículo 4,

- En Representación del Gobierno Nacional:
 - ✓ El Ministro de Trabajo y Seguridad Social y su delegado, quien lo presidirá.
 - ✓ El Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado.

¹⁴ Ley 54 de 1987.

- ✓ El Ministro de Desarrollo Económico o su delegado.
- ✓ El Ministro de Agricultura o su delegado.
- ✓ El Jefe Nacional de Planeación o su delegado.

- En representación de los empleados particulares:
 - ✓ Cinco (5) representantes con sus respectivos suplentes, designados por el Gobierno, de ternas presentadas por las asociaciones nacionales gremiales y empleadores de los distintos sectores económicos del país, escogidos en forma ponderada de conformidad a la participación de cada sector en el producto interno bruto y en las generaciones de empleo. Para los efectos anteriores el Gobierno se basará en los datos y cifras elaboradas por el "DANE".

- En representación de los trabajadores:
 - ✓ Cinco (5) representantes con sus respectivos suplentes de los trabajadores designados por el Gobierno de ternas presentadas por las confederaciones legalmente reconocidas, uno de los cuales representará a la Confederación de Pensionados de Colombia, ternado por ésta.

Cómo complemento para el Consejo Nacional Laboral, se crea la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, mediante la ley 278 de 1996, sus funciones son:

- a) Fomentar las buenas relaciones laborales con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social;
- b) Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, contemplados en el Título II de la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo;
- c) Fijar de manera concertada la política salarial, teniendo en cuenta los principios constitucionales que rigen la materia;
- d) Fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, teniendo en cuenta que se debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia;
- e) Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos sobre estos asuntos: Bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, del menor trabajador y de otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales;
- f) Revisar la ejecución de las medidas y políticas adoptadas en desarrollo de sus funciones y fijar los cambios y ajustes que la Comisión crea convenientes;
- g) Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria;
- h) Preparar los proyectos de ley en materias sujetas a su competencia, para que el Gobierno los presente al Congreso de la República;
- i) Absolver las consultas que el Gobierno formule anualmente sobre:

1. Las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el Orden del Día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia.
2. Las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad y autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT.
3. La reconsideración, a intervalos apropiados, de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual.

Su comité está integrado igualmente por los mismo miembros del Consejo Nacional Laboral, La única diferencia visible es en cuanto a la cantidad de miembros representantes de los trabajadores y la calidad de sus miembros, es decir en la ley 278 de 1996 se tienen en cuenta tres representantes por los trabajadores los cuáles deben pertenecer a sindicatos, éste es un aspecto por resaltar ya que en la ley 54 de 1987 no se daba importancia a la interacción que tienen los sindicatos en la concertación de la fijación del salario mínimo; otro aspecto de importancia es el reconocimiento dentro de los miembros de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, es la necesidad que tienen los desempleados de ser representados, teniéndose en cuenta un representante de los desempleados en la concertación de fijación del salario mínimo y un representante de los pensionados; en total serían 4 los representantes, uno menos de los reconocidos en la ley 54 de 1987.

Los mecanismos para llegar a un acuerdo siguen los parámetros establecidos por la convención 131 de la OIT, la cual establece en su artículo 4:

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades Nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

(a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;

(b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.¹⁵

Ahora bien, teniendo en cuenta quiénes intervienen en la concertación de la fijación del salario, cuáles son los instrumentos legales que lo fundamentan, es importante saber en qué momento se fija, éste aspecto lo especifica la ley 278 de 1996, establece que dentro de los primeros quince días del mes de diciembre, la Comisión deberá definir o fijar el

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo , Conv 131.

salario mínimo, en caso de no ser posible llegar a un acuerdo, obligatoriamente la parte o las partes que no estén de acuerdo deberán explicar por escrito dentro de las 48 horas siguientes las razones por las cuáles disienten de la negociación de fijación del salario; las partes tienen el derecho de estudiar esas salvedades y fijar su posición dentro de las 48 horas siguientes, la comisión deberá reunirse nuevamente y tratar de buscar un consenso, para ello tienen un plazo hasta el 30 de diciembre; en caso de no llegar a un acuerdo la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el 30 de diciembre de cada año, 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).¹⁶

2.1.1. Factores a tener en cuenta para fijar el salario.

Los factores sobre el cual se basa la fijación del salario mínimo legal mensual vigente reposan principalmente en los principios y valores constitucionales que permiten una calidad de vida digna, sin embargo y aunque la finalidad del salario es asegurar lo anterior, mediante la sentencia la sentencia C-815 de 1999 se intenta demandar la exequibilidad del artículo 8 de la ley 278, los argumentos de la demanda se fundaron principalmente en la desprotección que sufren los trabajadores con el salario mínimo al establecer su fijación de acuerdo al IPC y atacó a su vez el procedimiento por medio del cual se llega a

¹⁶ Ley 278 de 1996, artículo 8.

consenso; la actora explica que al seguirse por ése procedimiento y por el indicador del IPC el salario mínimo pierde su capacidad adquisitiva, vulnerándose por tanto los postulados constitucionales de asegurar vida digna y derecho al trabajo, asegura la actora que “no puede tomar como elemento de concertación LA INFLACION CAUSADA, en los términos de esta demanda; únicamente podrá concertar sobre aspectos diferentes a dicha inflación, siempre y cuando tiendan a favorecer a los trabajadores beneficiarios del salario mínimo legal”; la Corte en sus consideraciones no apoya dichos argumentos, y ratifica que no se vulneran los postulados constitucionales al fijar como un elemento a tener en cuenta el IPC, al respecto sostiene la Corte, “el fragmento legal impugnado no puede leerse aisladamente, descompuesto o sustraído del contexto del artículo, que debe entenderse y aplicarse de manera que ofrezca un sentido integral. Es decir, no puede ser la inflación esperada para el año siguiente el único factor en que se funde la motivación del Gobierno para fijar el monto del nuevo salario mínimo. Este debe progresar, para mantener e incrementar el poder adquisitivo de la moneda en manos de los trabajadores, teniendo en cuenta, con la misma importancia e incidencia, los demás parámetros que el artículo acusado contempla: la inflación real del período que culmina, medida a través del Índice de precios al consumidor (IPC), que señala el mínimo del aumento, según lo dicho; la productividad acordada por el Comité Tripartito de Productividad que coordina el Ministerio del Trabajo; la contribución de los salarios al ingreso nacional y el incremento del producto interno bruto (PIB); todo ello debe incluirse en la motivación expresa con apoyo en la cual se expida el decreto del Gobierno y orientarse a la luz de los principios constitucionales...”¹⁷, explica a su vez que el procedimiento de consenso para la fijación del salario mínimo sigue lo regulado por el convenio 131 de la OIT, y que la injerencia del gobierno central es subsidiaria, puesto que en primero lugar los actores representativos de los principales

¹⁷ Sentencia C 815 de 1999.

interesados en la negociación tienen prelación y un tiempo regulado por la ley para determinar cuánto será el aumento del salario mínimo. Éstos no son los únicos aspectos a tener en cuenta a la hora de fijar el salario, según el artículo 146, de acuerdo a la modalidad de trabajo y la dinámica que tenga el empleador y su trabajador el Código Sustantivo del Trabajo reconoce como factores a tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.
2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.
3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Éstos aspecto regulan más específicamente la relación empleador y trabajador respecto del salario que devenguen por su trabajo, sin desconocer los aspectos más generales como son los principios, valores constitucionales y lo regulado por instrumentos internacionales de protección al trabajador.

2.1.2. Objetivo del salario mínimo legal mensual vigente.

El salario mínimo es una institución del mercado de trabajo su principal objetivo es ofrecer un valor base de reconocimiento o retribución al trabajador por su servicio con el cual el pueda sufragar sus necesidades

básicas, y, poder gozar de una calidad de vida digna. Ella fue creada hace mucho tiempo atrás, sin embargo la lucha por garantizar un precio base sobre el salario y a su vez obtener reconocimiento por parte de los Estados para ser integrada a su normatividad interna ha sido larga; numerosos convenios de la OIT se dieron a la tarea de regular el tema, y vincular de esta forma a los estados partes de este organismo internacional; “en materia normativa internacional su primera expresión fue el Convenio 26 de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, de 1928, en este caso, la preocupación principal fue dotar de un piso efectivo a los trabajadores empleados en industrias que no disponían de un sistema eficaz de determinación de salarios (contratos colectivos u otros) y en las que estos fuesen excepcionalmente bajos, en este mismo sentido hubo nuevos avances y adaptaciones en la OIT, posteriores a la segunda Guerra mundial, que se materializaron en el Convenio 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, de 1951, y el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, de 1970, y las respectivas recomendaciones; más adelante, el Convenio 131 desarrolla aún más los criterios que deben ser considerados a la hora de fijar y ajustar el salario mínimo”¹⁸

Actualmente aunque ya se ha superado el tema de la consideración de un precio base sobre el cual se tome como referencia para el reconocimiento del salario mínimo, son otros los desafíos que se presentan en torno al tema, uno de ellos es el aumento del mismo; el cual no garantiza el costo de vida real de los trabajadores y sus familias.

La Corte constitucional en sentencia de unificación 995 de 1999, argumenta la naturaleza del salario como un derecho fundamental, estableciendo así su jerarquía al ser parte del bloque de constitucionalidad, al respecto dice “El concepto de salario es un tema del

¹⁸ ¿Para qué sirve el salario mínimo? ELEMENTOS PARA SU DETERMINACIÓN EN EL CONO SUR. OIT. Pág, 70.

que la Corte se ha ocupado en múltiples oportunidades, tanto en sede de tutela como de constitucionalidad, subrayando no sólo la importancia técnica o instrumental que tiene la *ganancia que en virtud de un contrato de trabajo, paga el empleador al trabajador por la labor o servicio prestados*, sino el valor material que se desprende de su consagración como principio y derecho fundamentales (C.P. preámbulo y artículos 1, 2, 25 y 53), claramente dirigidos a morigerar la desigualdad entre las partes de la relación laboral, y hacer posible el orden justo de la República *"fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo, y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general..."* *"Las razones para adoptar una noción de salario expresada en estos términos, no sólo se encuentran en la ya referida necesidad de integración de los diferentes órdenes normativos que conforman el bloque de constitucionalidad, sino que son el reflejo de una concepción garantista de los derechos fundamentales, que en materia laboral constituye uno de los pilares esenciales del Estado Social de Derecho. A partir de la Constitución de 1991, es evidente la relevancia del derecho laboral dentro de la configuración de un orden social y económico justo y más cercano a la realidad..."*¹⁹

Las anteriores declaraciones de la Corte, nos indican otra arista de la función del salario mínimo, el preservar un orden económico y social equilibrado y justo, que garanticen los principios y valores que integran la carta magna e instrumentos internacionales, que propenden por garantizar los derechos fundamentales del trabajo y vida digna.

¹⁹ Sentencia SU 995 de 1999.

2.1.3. Objetivo del mínimo vital.

La Corte en sus sentencias ha reincidido en el objeto del mínimo vital, en sentencia T 184 de 2009, al respecto sostiene, “el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues *“constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional.”*

En este orden de ideas, también se ha señalado que el concepto de mínimo vital no se reduce a una perspectiva cuantitativa, sino que, por el contrario, es cualitativo, ya que su contenido depende de las condiciones particulares de cada persona. Así, este derecho no es necesariamente equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y depende del entorno personal y familiar de cada quien. De esta forma, cada persona tiene un mínimo vital diferente, que depende en últimas del estatus socioeconómico que ha alcanzado a lo largo de su vida.²⁰ En conclusión el mínimo vital busca satisfacer las necesidades de acuerdo a la realidad socioeconómica del individuo, sin llegar a atender con las necesidades básicas del individuo.


²⁰ Sentencia T 184 de 2009.

Capítulo III

3.1 JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL EN TORNO AL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL

Durante los primeros años de funcionamiento de la Corte Constitucional, como guardiana de la Carta Política de 1991, el criterio de tutela y de protección de derechos que esta concedía, estaban fundamentados en las teorías generacionales de los derechos, que dividía o separaba los derechos, según su consagración histórica en Declaraciones Universales. De esta manera, la protección de los derechos que se consagraron en la Constitución como derechos económicos, sociales y culturales, los llamados de segunda generación, sólo fueron protegidos por vía de conexidad con otros derechos fundamentales, hasta que, paulatinamente, la Corte, afirmó el carácter fundamental de algunos de estos derechos como la, salud y la educación²¹. Igual sucede con el derecho al mínimo vital y móvil, pues para la protección de este se dio en principio en conexidad con otros derechos fundamentales o por estar relacionado con un sujeto especial de protección, para posteriormente, ser afirmado como principio y derecho fundamental, tal como se podrá ver seguidamente.

Se plante primeramente, el problema jurídico: ¿Es la Remuneración mínima vital y móvil un derecho fundamental del trabajador? Ante lo cual hay sólo dos posibles respuestas: Sí y No, que se traducen en las líneas argumentativas siguientes:

Protección del Derecho a la Remuneración		Protección del Derecho a la Remuneración
---	---	---

²¹ Sentencia T-539 de 1992, Sentencia T-760 de 2008.

<p>mínima vital y móvil en conexidad con un derecho fundamental o atendiendo a la calidad de de sujeto especial de protección.</p>	<p>T-426 de 1992 ●</p> <p>T-042 de 1996 ●</p> <p>T-299 de 1997 ●</p> <p>SU-022 de 1998 ●</p> <p>T-031 de 1998 ●</p> <p>T-264 de 1998 ●</p> <p>T-709 de 2000 ●</p> <p>SU-1354 de 2000 ●</p> <p>C-1064 de 2001 ●</p> <p>T-020 de 2007 ●</p> <p>T-552 de 2008 ●</p> <p>T-614 de 2008</p>	<p>mínima vital y móvil como derecho y principio fundamental autónomo.</p>
--	---	--

De esta Línea, se puede considerar como Fundadora, a la Sentencia T-426 de 1992 en la cual se habla del derecho al mínimo vital (o

subsistencia, en palabras del accionante), como en conexidad con la vida, la salud, el trabajo y la seguridad social. De su conexidad con estos derechos se desprende su protección o de su relación con personas o grupos discriminados, marginados o en circunstancias de debilidad manifiesta, dice esta sentencia:

“El derecho a un mínimo vital, no otorga un derecho subjetivo a toda persona para exigir, de manera directa y sin atender a las especiales circunstancias del caso, una prestación económica del Estado. Aunque de los deberes sociales del Estado (CP art. 2) se desprende la realización futura de esta garantía, mientras históricamente ello no sea posible, el Estado está obligado a promover la igualdad real y efectiva frente a la distribución inequitativa de recursos económicos y a la escasez de oportunidades”.

En esa misma línea de protección, en conexidad o por ser un ciudadano con una condición que ameritara especial protección, siguieron las sentencias T-042 de 1996, T-299 de 1997, SU-022 de 1998, T-031 de 1998, T-264 de 1998, T-709 de 2000, SU-1354 de 2000. Relacionadas en su mayoría con el otorgamiento de la pensión de vejez y/o su reajuste a personas de la tercera edad. De estas, es importante resaltar lo dicho por la Corte en sentencia T-299 de 1997, que deja clara la línea argumentativa que se manejó en este precedente:

"En síntesis, la Corte ha entendido que el derecho a la seguridad social y en especial el derecho a la pensión de jubilación o vejez, en los términos definidos por la ley, constituye un derecho de aplicación inmediata en aquellos eventos en los cuales está destinado a suplir el mínimo vital básico de las personas de la tercera edad. Lo anterior, no sólo por su estrecha relación con el

derecho al trabajo, sino porque en tratándose de personas cuya edad hace incierta una virtual vinculación laboral, su transgresión compromete la dignidad de su titular, como quiera que depende de la pensión para satisfacer sus necesidades básicas. (Subrayado fuera del texto)”

Es con la sentencia **C-1064 de 2001** que se empieza a hablar de la Remuneración mínima, vital y móvil, como un principio y un derecho fundamental de los trabajadores. Señala la Corte, en esta sentencia, respecto de la interpretación del artículo 53 lo siguiente:

“El inciso 1º del artículo 53 de la Constitución establece dentro de los principios fundamentales, que debe desarrollar el estatuto del trabajo, el derecho a una "remuneración mínima vital y móvil". Este enunciado ha sido interpretado por la jurisprudencia constitucional como un derecho constitucional de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario²⁴, pese a que, ni del texto del artículo 53, ni de las discusiones en la Asamblea Constituyente se desprende un tal derecho.

En efecto, una interpretación gramatical del texto del artículo 53 conduce a la conclusión de que éste establece un mandato dirigido al Legislador consistente en incorporar al estatuto del trabajo, entre otros, el principio fundamental de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, lo cual no significa la consagración explícita de un derecho al reajuste anual del salario de forma que se mantenga su poder adquisitivo real.

La interpretación genética o histórica de la norma constitucional arroja otro resultado. Al parecer la intención del constituyente al consagrar el principio fundamental de remuneración mínima vital y

móvil fue diferente al de ajustar anualmente los salarios de todos los trabajadores de acuerdo con el costo de vida. Tal conclusión se desprende de los antecedentes constitucionales de dicha norma ya que la eliminación de la coma después de la palabra mínima buscó que el aumento anual con el costo de vida fuera sólo para el salario mínimo²⁵.

No obstante, la Corte Constitucional estima que una interpretación sistemática de la Constitución permite en efecto afirmar que con base, entre otros, en los fines de construir un orden social justo (Preámbulo y artículo 2), los principios fundamentales de Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y trabajo, los deberes sociales del Estado – entre ellos los que tienen que ver con promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; tomar medidas para que la igualdad sea real y efectiva; proteger especialmente al trabajo en todas sus modalidades; garantizar los medios para que las pensiones mantengan su poder adquisitivo constante; asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas – y el mandato del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es posible fundamentar un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario.

Igual conclusión se impone de la interpretación constitucional a la luz de los tratados y convenios internacionales de protección al salario (artículo 93 inciso 2 C.P.). Es así como los Convenios 95 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la protección del salario, aprobados respectivamente mediante las Leyes 54 de 1962 y 18 de 1968, refuerzan la conclusión según la cual el derecho a un salario justo presupone derecho a mantener el poder adquisitivo del mismo.

De la jurisprudencia también se deduce que el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario desarrolla principios fundantes de la república colombiana constituida como Estado social de derecho y basada en la dignidad humana, la solidaridad social y el trabajo (art. 1 C.P.). La anterior interpretación está acorde con numerosas sentencias de esta Corporación en el sentido en que el reajuste salarial, fundado en la dignidad humana, no comprende exclusivamente el salario mínimo.

En conclusión, si bien de una interpretación literal e histórica del artículo 53 de la Constitución no se deduce un derecho a conservar el poder adquisitivo real de los salarios, a la luz de una interpretación sistemática, reforzada por los convenios internacionales sobre la materia y por el respeto a los precedentes jurisprudenciales, la Corte considera que la Constitución protege dicho derecho dentro de unos lineamientos muy precisos que ahora conviene señalar”

De allí se desprende una nueva línea argumentativa frente al problema jurídico en cuestión, constituyéndose en sentencia Hito. Las siguientes sentencias, siguen el precedente marcado por esta: T-020 de 2007, T-552 de 2008, T-614 de 2008.

De otro lado existe otro problema en la jurisprudencia constitucional, frente al tema de la Remuneración mínima vital y móvil, y es el de la limitación de la movilidad del Salario, movilidad que es presupuesto de mantenimiento del poder adquisitivo, puesto que, de un lado, la Corte ha manifestado que en virtud del derecho a la igualdad esta movilidad debe hacerse con base en los registros inflacionarios del año inmediatamente anterior, de la misma forma para todos los trabajadores; y, de otro lado, el

criterio de limitación de este aumento anual, de acuerdo al salario recibido, especialmente en el caso de los servidores públicos que ganan por encima del promedio. De esta forma podemos realizar la siguiente línea jurisprudencial, respecto de este tema, fundamentados en el problema jurídico: ¿La movilidad del salario aplica de igualmente a todos los trabajadores sin tener en cuenta si su remuneración es más del mínimo? A lo cual se responde Sí o No, pero que se traduce en las líneas argumentativas que se muestran a continuación:

<p>Protección del Derecho a la Remuneración mínima vital y móvil de manera absoluta; la movilidad se aplica teniendo en cuenta los factores de inflación, a todos los trabajadores sin importar si su ingreso es superior al salario mínimo o al promedio de ingreso de todos los trabajadores públicos, para el caso de estos.</p>	<p style="text-align: center;">●</p> <p>T-102 de 1995</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>T-276 de 1997</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>C-815 de 1999</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>C-1433 de 2000</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>C-1064 de 2001</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>C-1017 de 2003</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>C-931 de 2004</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>T-020 de 2007</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>T-345 de 2007</p> <p style="text-align: center;">●</p> <p>T-552 de 2008</p>	<p>Protección del Derecho a la Remuneración mínima vital y móvil de manera limitada, teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso en particular, sin llegar a hacer nugatorio el derecho. La movilidad puede limitarse en ciertos casos pero no por mucho tiempo que llegue a anular el derecho y hacer perder la capacidad adquisitiva.</p>
---	--	--

La anterior línea deja ver la poca uniformidad en el precedente judicial en torno de este tema y el cambio que en los últimos años se está dando de la opinión de la Corte frente al problema jurídico planteado, a partir de la Sentencia C-1064 de 2001. Pero es la C-931 de 2004 la que se constituye en la Sentencia Hito de la Línea, la cual hace un recuento de la línea jurisprudencial manejada por la Corte hasta ese momento, que vale la pena traer a colación, debido a que es ella la que está llamada a hacer un mejor análisis de su propia labor. Luego de ello se harán las anotaciones pertinentes y los comentarios respecto de las sentencias que no están incluidas en la C-931 de 2004, por ser posteriores.

La Sentencia C-931 de 2004, con Magistrado Ponente, Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, trae un aparte denominado “La jurisprudencia precedente en materia de reajuste de los salarios de los servidores públicos cobijados por la ley anual de presupuesto nacional”, es aquí donde se realiza la línea jurisprudencial imperante hasta ese momento:

Sentencia C-815 de 1999

Inicialmente en la Sentencia C-815 de 1999, y por primera vez en sede de constitucionalidad, la Corte hizo ver que las relaciones laborales no se desarrollan dentro de los parámetros de dignidad y justicia a que se refiere el artículo 25 de la Constitución, si la remuneración del trabajador permanece estática, pues la Carta exige en su artículo 53 que sea móvil, *“ni tampoco cuando el incremento se revela desproporcionado en relación con la cantidad y la calidad del trabajo o con las circunstancias sociales y económicas en medio de las cuales se desenvuelve el trabajador”*. En tal virtud, afirmó que *“vulneraría la Constitución una disposición legal que obligara al Gobierno a plasmar los aumentos periódicos del salario mínimo sobre la única base de la inflación calculada, prevista o programada para el siguiente año, con olvido de la inflación real que ha tenido lugar en el año*

precedente y que efectivamente ha afectado los ingresos de los trabajadores.”

Sentencia C-1433 de 2000

Posteriormente, en pronunciamiento recogido en la Sentencia C-1433 de 2000, tomando pie especialmente en lo prescrito sobre el carácter móvil del salario por el artículo 53 superior y además en lo regulado por el artículo 4° de la Ley 4ª de 1992, la Corporación afirmó que la equivalencia entre el trabajo y el salario exigía mantener actualizado el valor de este último, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo y asegurar que en términos reales conservara su valor. En este sentido se lee lo siguiente en dicho pronunciamiento:

“La persona natural que pone a disposición de un empleador su fuerza laboral, al paso que cumple con una función social, persigue como interés particular una retribución económica por la prestación del servicio, que no solamente debe representar el equivalente al valor del trabajo, sino que debe ser proporcional a la necesidad de asegurar su existencia material y la de su familia, en condiciones dignas y justas, que serán las que le permitan subsistir adecuada y decorosamente. Por esta razón, la remuneración debe asegurar un mínimo vital, como lo ha entendido la jurisprudencia de esta Corte y, además, ser móvil, de modo que siempre guarde equivalencia con el precio del trabajo.

Esta equivalencia debe ser real y permanente, y conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquél en términos reales conserve su valor.”

Agregó la sentencia que en la medida en que la situación de todos los trabajadores estaba igualmente afectada por las circunstancias macroeconómicas, en especial por el fenómeno inflacionario, el reajuste periódico debía cobijar a todos los servidores públicos y no solamente a un grupo o grupos dentro de ellos. Y que en tal virtud, los aumentos salariales anuales debían corresponder, por lo menos, al monto de la inflación del año anterior, porque sólo de esta manera se cumplía a cabalidad con los mandatos constitucionales que exigían conservar el poder real de los salarios de los trabajadores:

“Conviene recabar que el proyecto de ley de presupuesto para la vigencia de 2000, se concibió ajustado a una serie de criterios macro-económicos, dentro de los cuales tuvo un peso determinante la necesidad de restringir los aumentos salariales. Es así como la ley acusada, reconoce dos franjas de servidores públicos en relación con el incremento, o mejor, con el ajuste del salario: quienes devengaban hasta dos salarios mínimos mensuales, que lo recibieron, y los demás que fueron excluidos del beneficio de tal derecho.

Lo anterior implica, sin duda, un tratamiento discriminatorio en perjuicio de un vasto sector de servidores públicos, bajo el criterio de que la mayoría de los trabajadores deben hacer un sacrificio como contribución al saneamiento de las finanzas públicas.

“Dicho tratamiento rompe el principio de igualdad en la medida en que la situación de todos los trabajadores está igualmente afectada por la situación económica y, en especial, por el fenómeno inflacionario. Y si el Estado debe preservar el valor real del salario, como se ha visto, no existe fundamento razonable para que solamente en relación con determinados servidores se logre este propósito y en cambio se desatienda con respecto a otros.

“Si, como lo ha expresado la Corte, no es admisible que se congelen los salarios dejando de hacerse incrementos periódicos

que permitan asumir el deterioro de los ingresos, menos resulta aceptable que se niegue a un gran sector de trabajadores del Estado el "ajuste" de sus asignaciones para que al menos conserven su valor real.²²

No es argumento suficiente para desconocer el ajuste del salario a los servidores públicos la situación fiscal del país, pues ésta requiere de un manejo ajustado a los ordenamientos constitucionales y de éstos surge, con claridad meridiana, el deber constitucional para el Gobierno de conservar el valor real del salario, haciendo como lo determine la ley, los ajustes periódicos por inflación, así como los incrementos adicionales que se justifiquen, atendiendo los diferentes factores de orden político, social y económico.

Con arreglo a la jurisprudencia contenida en la sentencia C-815/99, 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.

Sentencia C-1064 de 2001

Más adelante, en la Sentencia C-1064 de 2001, la Corte reiteró que el principio recogido en el inciso 1° del artículo 53 de la Constitución, relativo al derecho del trabajador a recibir una "remuneración mínima vital y móvil", debía ser interpretado como un derecho constitucional de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario, conclusión a la que se llegó a partir de una interpretación sistemática de la Carta y también de los

²² Sentencia C-1433 de 2000.

tratados y convenios internaciones de protección al salario. Sobre este punto se dijo en el fallo:

“... una interpretación gramatical del texto del artículo 53 conduce a la conclusión de que éste establece un mandato dirigido al Legislador consistente en incorporar al estatuto del trabajo, entre otros, el principio fundamental de una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, lo cual no significa la consagración explícita de un derecho al reajuste anual del salario de forma que se mantenga su poder adquisitivo real.

La interpretación genética o histórica de la norma constitucional arroja otro resultado. Al parecer la intención del constituyente al consagrar el principio fundamental de remuneración mínima vital y móvil fue diferente al de ajustar anualmente los salarios de todos los trabajadores de acuerdo con el costo de vida. Tal conclusión se desprende de los antecedentes constitucionales de dicha norma ya que la eliminación de la coma después de la palabra mínima buscó que el aumento anual con el costo de vida fuera sólo para el salario mínimo.

No obstante, la Corte Constitucional estima que una interpretación sistemática de la Constitución permite en efecto afirmar que con base, entre otros, en los fines de construir un orden social justo (Preámbulo y artículo 2), los principios fundamentales de Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y trabajo, los deberes sociales del Estado – entre ellos los que tienen que ver con promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; tomar medidas para que la igualdad sea real y efectiva; proteger especialmente al trabajo en todas sus modalidades; garantizar los medios para que las pensiones mantengan su poder adquisitivo constante; asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas – y el mandato del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan

acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es posible fundamentar un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario.

Igual conclusión se impone de la interpretación constitucional a la luz de los tratados y convenios internacionales de protección al salario (artículo 93 inciso 2 C.P.). Es así como los Convenios 95 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la protección del salario, aprobados respectivamente mediante las Leyes 54 de 1962 y 18 de 1968, refuerzan la conclusión según la cual el derecho a un salario justo presupone derecho a mantener el poder adquisitivo del mismo.²³

De la jurisprudencia también se deduce que el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario desarrolla principios fundantes de la república colombiana constituida como Estado social de derecho y basada en la dignidad humana, la solidaridad social y el trabajo (art. 1 C.P.). La anterior interpretación está acorde con numerosas sentencias de esta Corporación en el sentido en que el reajuste salarial, fundado en la dignidad humana, no comprende exclusivamente el salario mínimo.

En conclusión, si bien de una interpretación literal e histórica del artículo 53 de la Constitución no se deduce un derecho a conservar el poder adquisitivo real de los salarios, a la luz de una interpretación sistemática, reforzada por los convenios internacionales sobre la materia y por el respeto a los precedentes jurisprudenciales, la Corte considera que la Constitución protege dicho derecho dentro de unos lineamientos muy precisos que ahora conviene señalar.”

No obstante, en este fallo se precisó que el derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo real del salario no es un derecho

²³ Sentencia C-1064 de 2001.

absoluto, como no lo es ninguno en el Estado de Derecho, por lo cual puede ser limitado mas no desconocido:

*“El derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario no es absoluto. El derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo real del salario no es un derecho absoluto, como no lo es ningún derecho en un Estado Social y Democrático. La conceptualización del derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario como derecho limitable es un desarrollo específico de la doctrina según la cual los derechos, incluso los fundamentales, no son absolutos, de lo que se deriva la posibilidad de armonizarlos para asegurar en la práctica su ejercicio efectivo.”*²⁴

Por esa razón, confirmando las principales premisas consignadas en la Sentencia C-1433 de 2000 sobre el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario, se apartó de las conclusiones a que se había llegado en aquel pronunciamiento. Sobre el particular se dijo:

“En la presente sentencia la Corte confirma las principales premisas de la C-1433 de 2000. Sin embargo, se aparta de las conclusiones que en ella se derivaron del reconocimiento del derecho a mantener el poder adquisitivo de los salarios. En otras palabras, en este fallo la Corte no está aboliendo el precedente sino que adopta un cambio en las conclusiones que de él se deducen. Ello obedece a dos tipos de razones. En primer lugar, estima la Corte que dichas conclusiones, son incompatibles con otros precedentes de la propia Corte Constitucional. En segundo lugar, la orden impartida por la Corte tanto a la rama ejecutiva como a la rama legislativa en el sentido de aumentar el gasto público para reajustar los salarios antes de la expiración de la vigencia fiscal del año 2000, no constituye una cabal

²⁴ Sentencia C-1064 de 2001.

interpretación del régimen constitucional relativo a la naturaleza jurídica y a la expedición del presupuesto.”

Las distintas conclusiones a que se arribó en el pronunciamiento en comento (Sentencia C-1064 de 2001) respecto de lo decidido en la Sentencia C-1433 de 2000 no sólo obedecieron al reconocimiento del carácter no absoluto del derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo real del salario, sino también a las siguientes razones:

“...en la ya aludida sentencia C-1433 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), la Corte Constitucional se pronunció sobre el aumento salarial de todos los servidores públicos cobijados por el presupuesto general de la nación correspondiente a la vigencia fiscal del año 2000. En dicha sentencia la Corte extendió el criterio mínimo, que debía aplicarse para el aumento del salario mínimo legal, sentado en la C-815 de 1999 a todos los salarios de los servidores públicos mencionados. Además, a pesar de que en las sentencias citadas como precedente la Corte sostuvo claramente que el ámbito de las autoridades competentes para fijar los salarios no podía ser restringido mediante reglas inflexibles, la Corte en la C-1433 de 2000 estableció una formula única para la fijación del aumento salarial. Igualmente, a pesar de que en las sentencias citadas como precedente, la Corte precisó que inclusive para la fijación del salario mínimo deberían tenerse en cuenta un conjunto de factores - los cuales debían ser atendidos “con el mismo nivel e incidencia” - en la C-1433 de 2000 ordenó, sin mencionar otros parámetros de ponderación, que “los aumentos salariales, deben corresponder por lo menos al monto de la inflación del año anterior”.

De tal manera que, si bien la C-1433 de 2000 coincide con los precedentes directos e inmediatos relativos al aumento de los salarios en cuanto a que el objetivo de dicha política debe ser el mantenimiento de la capacidad adquisitiva salarial, se aparta de

la *ratio decidendi* tanto de la C-710 de 1999 como de la C-815 de 1999. Este distanciamiento respecto de los precedentes invocados surge de la decisión de la Corte de ordenar un aumento salarial a partir de una fórmula única y específica, v.gr. la indexación con base en la inflación del año anterior como criterio mínimo.

En la presente sentencia la Corte confirma que la Constitución protege el derecho a mantener la capacidad adquisitiva salarial lo cual ha sido reiterado de manera consistente en la jurisprudencia de esta Corporación como se señaló anteriormente. Sin embargo, estima que la orden de aplicar una fórmula única y específica de indexación salarial para cualquier nivel salarial no es compatible con la *ratio decidendi* de las sentencias que constituyen precedente inmediato y directo de la C-1433 de 2000. Esta es una de las razones por las cuales en la presente sentencia no se reitera dicha orden ni se fija una fórmula específica y única de indexación de todos los salarios de los servidores públicos cobijados por la ley de presupuesto parcialmente demandada.

Además de esta razón, existen otras igualmente poderosas por las cuales la Corte no reitera dicha orden. Éstas también guardan relación con el respeto a otros precedentes sobre las premisas en las cuales se fundó la fórmula sentada en la C-1433 de 2000.

De otro lado, en este nuevo pronunciamiento recogido en la Sentencia C-1064 de 2001 la Corte se apartó de la consideración vertida en la Sentencia C-1433 de 2000 según la cual el derecho a la igualdad impedía que se le aumentara el salario a algunos servidores públicos y no a otros. Sobre el particular se dijo:

“La igualdad protegida por la Constitución no es matemática sino material. Es cierto que el aumento salarial para todos los servidores públicos cobijados por la Ley 547 de 1999 no obedeció exclusivamente a consideraciones relativas a la Ley 4 de 1992. La

Corte en la C-1433 de 2000 estimó que el derecho a la igualdad impedía que se le aumentara a algunos servidores públicos y no a otros siendo que todos eran igualmente afectados por el fenómeno inflacionario.

“Este análisis del principio de igualdad se separa de una línea de precedentes sostenida por esta Corporación en la cual se ha dicho que del artículo 13 de la Carta se deduce que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales. Y no son igualmente afectados por el fenómeno inflacionario los servidores públicos que ganan el equivalente a 1 o 2 salarios mínimos que aquellos que reciben entre 10 y 20 salarios mínimos, por citar tan sólo un ejemplo. Aunque en términos matemáticos abstractos el fenómeno inflacionario es igual para ambos grupos, en términos cualitativos reales el impacto de éste es sustancialmente diferente puesto que la inflación incide en mucho mayor grado sobre la capacidad de las personas de menores ingresos para acceder a los bienes y servicios. Partir de una concepción matemática de la igualdad no se compadece con una jurisprudencia consistente en la cual ésta ha sido desestimada.

“Por esta razón, en la presente sentencia la Corte no reitera esta concepción de la igualdad plasmada en la C-1433 de 2000 sino que acoge la línea jurisprudencial de la cual se desprende que la igualdad debe ser entendida en sentido material o sustancial, apreciando la situación semejante o diferente entre grupos de personas, de tal manera que los desiguales sean tratados de manera desigual y los iguales de manera igual.”

Por último, en el pronunciamiento de 2001 la Corte estimó que en la Sentencia C-1433 de 2000 no se había apreciado el peso de la situación real del país ni la mayor o menor importancia de las finalidades de la política macroeconómica, a las cuales sí les había dado peso constitucional en precedentes anteriores.

5.1.2.4. *La necesidad de ponderar dentro de una interpretación sistemática y contextualizada de la Constitución.* Finalmente, la Corte constata que si bien no existe una línea de precedentes consistente sobre la relevancia constitucional de la política macroeconómica ni sobre el valor constitucional del progreso económico dentro de un orden justo como parte del interés general, en la C-1433 de 2000 no se apreció el peso de la situación real del país ni la mayor o menor importancia de las finalidades de la política macroeconómica. En las sentencias de esta Corporación sobre las instituciones rectoras de la política macroeconómica o sobre las metas de la misma, la Corte les había reconocido un valor constitucional. Además, en las sentencias sobre las leyes anuales de presupuesto la Corte había resaltado la importancia de ponderar la racionalización del gasto público en el análisis constitucional. Con posterioridad a la sentencia C-1433 de 2000 la Corte ha sido explícita en valorar las metas de la política macroeconómica en coyunturas críticas como manifestaciones de un interés general imperioso.

En otras palabras, en la Sentencia C-1064 de 2001 la Corte mantuvo la *ratio decidendi* de la C-1433 de 2000, es decir, **la consideración según la cual la Constitución protege el derecho constitucional a mantener el poder adquisitivo del salario y que ello comprende que cada año éste sea reajustado para todos los servidores cobijados por la ley anual de presupuesto.** (Negrilla propia) Pero se apartó de las consecuencias deducidas de esta premisa en la Sentencia anterior. En consecuencia, en 2001 no impartió una orden específica contentiva de una fórmula única para aumentar los salarios de todos los servidores públicos, sino que, tomando como pauta artículo 187 de la Constitución Política, que señala el criterio para determinar el aumento salarial de los congresistas acudiendo al *promedio ponderado de los salarios de los servidores de la administración central*, diferenció el conjunto de servidores

públicos que por su nivel de salario merecían una protección reforzada, de aquellos que devengan más y no la requerían. Aquellos cuyo salario fuera menor a dicho promedio ponderado tenían un derecho “*de carácter intangible*” a mantener el poder adquisitivo real, en virtud de la protección constitucional reforzada que la Constitución dispone a su favor (C.P Art. 334.), de la obligación del Estado de velar la igualdad sea real y efectiva (C.P Art. 13) y asegurar a todas las personas condiciones de vida digna. (C.P Art.1). Este primer grupo de trabajadores, dijo la Sentencia C-1064 de 2001, tenía derecho a que se les aumentara su salario, no sólo nominalmente sino de forma tal que se mantuviera el poder adquisitivo real del mismo. Para tal efecto debía tenerse como criterio preponderante la inflación. **En el caso de los servidores públicos que devengaran salarios más altos a este tope, la situación era diferente, pues no se trataba de sujetos que merecieran una protección reforzada. Por lo tanto su derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario podía ser limitado, siempre y cuando la limitación fuera razonable.** (Negrillas fuer del texto) Sobre la razonabilidad de la limitación estimó que el juicio del juez constitucional debía ser estricto, por cuanto la limitación podía llegar a afectar derechos constitucionales como el salario móvil, el mínimo vital o la dignidad. En efecto, sobre estas conclusiones se dijo lo siguiente:

“En conclusión, en la presente sentencia la Corte reitera la principal premisa de la sentencia C-1433 de 2000 según la cual la Constitución protege un derecho a mantener la capacidad adquisitiva del salario. Sin embargo, se aparta de dicha sentencia en varios aspectos, precisamente para respetar otros precedentes - que la C-1433 de 2000 no siguió - sobre cuestiones constitucionales medulares al momento de resolver el problema jurídico que ha planteado el demandante. Así, (i) no impartirá una orden específica contentiva de una fórmula única para aumentar los salarios de todos los servidores públicos, (ii) ni aplicará un concepto formal y matemático del principio de igualdad, (iii) ni sujetará la ley de presupuesto principalmente a la Ley 4 de 1992,

(iv) ni se partirá de la premisa según la cual los derechos son absolutos, (v) ni se abstendrá de ponderar otros derechos y fines constitucionales, analizados a la luz del contexto constitucional y real colombiano.”

En cuanto al derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario de los servidores públicos cuyo valor es menor a dicho promedio ponderado, la Corte señala que éste tiene el carácter de *intangible* en razón a la protección constitucional reforzada que la Constitución les dispensa. Es decir, es un derecho que si bien no es absoluto, constitucionalmente se le reconoce una resistencia especial frente a posibles limitaciones resultantes de la acción de las autoridades públicas. Es un derecho que, pese a encontrarse el país en una situación económica como la actual, del proceso se desprende que no puede ser tocado.

Así pues, este primer grupo de trabajadores tiene derecho a que se les aumente su salario, no sólo nominalmente sino de forma tal que se mantenga el poder adquisitivo real del mismo. Para tal efecto debe tenerse como criterio preponderante la inflación. **Dicho derecho no debe ser limitado respecto de quienes ganan un salario inferior al promedio ponderado mencionado.** (Énfasis fuera del texto)

En el caso de los servidores públicos que devengan los salarios más altos la situación es diferente. Por una parte, los elementos de juicio fácticos apreciados por la Corte muestran que su situación no es tan gravosa como aquella en la que se encuentra gran parte de la población, y por otra, el contexto jurídico indica que no se trata de sujetos que por su situación, relativamente mejor que la de los desempleados que no gozan efectivamente del derecho al trabajo y que la de las personas en diferentes

circunstancias de pobreza amparadas por normas constitucionales expresas, deban recibir una protección constitucional reforzada, como sí ocurre en el caso de los servidores que devengan los menores salarios por las razones anotadas.

Por último, en la Sentencia C-1017 de 2003 la Corte mantuvo la distinción ya reconocida anteriormente en relación con la posibilidad de limitación del derecho a mantener el poder adquisitivo real del salario, según se trate de servidores públicos de bajos salarios o de salarios medios o altos.

Reiteró también los criterios de escrutinio de constitucionalidad estricto, especialmente los relativos a los principios de temporalidad, progresividad y proporcionalidad:

“Un tercer elemento doctrinario que se reitera en esta oportunidad por la Corte es la aplicación en el presente proceso de un juicio estricto de constitucionalidad. Esto porque la norma demandada ha sido cuestionada por afectar derechos constitucionales como el mínimo vital tanto de las personas que prestan un servicio al Estado como de sus familias. En este punto la Corte reitera la doctrina y entra a precisar en qué condiciones puede ser limitado tal derecho.”

No obstante, en este pronunciamiento avanzó en la precisión de las condiciones y el grado en que podría operar la limitación del derecho a mantener el poder adquisitivo del salario de los servidores públicos cobijados por la ley de presupuesto. En especial, en esta oportunidad puso énfasis en que tal limitación no podía ser permanente, ni llegar hasta el punto de hacer nugatorio el derecho, y menos sin una justificación objetiva que sustentara la

continuidad de la limitación a pesar de presentarse cambios significativos en el contexto real y jurídico. Condenó entonces la política pública en materia de salarios de los servidores públicos orientada a permitir la caída indefinida del salario real.

¿Qué significado tiene que la limitación del derecho constitucionalmente admisible sea “temporal” y “mientras se den las condiciones que la justifican en el contexto”? En el presente caso, la Corte avanza en la precisión de las condiciones y el grado de limitación del derecho a mantener el poder adquisitivo del salario de los servidores públicos cobijados por la ley de presupuesto.

No es admisible, por ejemplo, que la limitación del derecho a mantener el poder adquisitivo del salario sea una limitación permanente y llegue hasta el punto de hacer nugatorio el derecho. Así, por ejemplo, la decisión de limitar el referido derecho en forma indefinida en un contexto inflacionario sería desproporcionada y es, en consecuencia, contraria a los principios constitucionales de protección al trabajo y a la remuneración mínima vital y móvil de los trabajadores (artículos 25 y 53 de la Constitución). No constituye una limitación razonable la disminución indefinida del poder adquisitivo del salario sin justificación objetiva que sustente la continuidad de la misma a pesar de presentarse cambios significativos en el contexto real y jurídico relevante. Ello podría restringir su núcleo esencial. Por lo tanto, es inconstitucional la política pública encaminada a permitir que disminuya indefinidamente el poder adquisitivo del salario de los servidores públicos.” (Énfasis propio)

En lo atinente al parámetro temporal de la limitación del derecho a mantener el poder adquisitivo del salario, la Sentencia C-1017 de 2003 que se viene comentando se refirió a los períodos cuatrienales y anuales que la Carta fija para el plan de desarrollo y la ley de presupuesto, respectivamente, dentro de los cuales

deben moverse las políticas macroeconómicas públicas. Consideró que cada año al presentar el proyecto de ley anual de presupuesto, si el Gobierno se proponía limitar el derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo del salario, debía justificar esta política indicando los fines perseguidos, y los parámetros de orientación de dicha limitación, así como la magnitud de la misma:

En lo atinente al parámetro temporal de la limitación del derecho, se detiene la Corte sobre la cuestión de cómo es posible determinar el marco temporal en el cual se justifica una limitación transitoria del derecho a mantener el poder adquisitivo del salario, cuando los ciclos económicos dependen de múltiples factores que es ilusorio prefijar jurídicamente, y máxime cuando los salarios responden a condiciones reales en un mercado cambiante.

En principio ello parece imposible. No obstante, en un plano jurídico, se advierte que la Constitución se basa en vigencias determinadas: cuatro años para las autoridades –Congreso (artículo 132 C.P.) y Presidente de la República (artículo 190 C.P.)– que definen la política salarial de los servidores públicos, lo cual se refleja en que los planes sean cuatrienales (artículo 339 a 341 C.P.). Dentro de esos períodos de orden político-institucional, el presupuesto obedece a un lapso menor, generalmente de un año, que es la vigencia de la ley anual de presupuesto (artículo 346 C.P.). El gobierno cuenta entonces con dos instrumentos de política macroeconómica con vigencias temporales diferentes que son relevantes en esta materia: la ley cuatrienal del plan y la ley anual de presupuesto. Dentro de estos parámetros institucionales temporales se definen las políticas públicas, las cuales no son rígidas sino que pueden variar según las circunstancias cambiantes y las alteraciones en las prioridades de gobierno.

Por ello, 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. Las autoridades competentes tienen un margen suficiente para diseñar e implementar dicha política salarial, así como para determinar su importancia dentro de objetivos más amplios. De tal manera que a tales autoridades compete definir el lugar que ha de ocupar la política de fijación de salarios de los servidores públicos, por ejemplo, dentro de una política de reducción del déficit fiscal al igual que su trascendencia para el eficiente funcionamiento de la administración pública y el cumplimiento de las metas de la política social.

No obstante, en una democracia, el ejercicio de esa competencia jurídica pasa por la justificación de medidas concretas ante el Congreso de la República cuando se presenta el proyecto de ley anual de presupuesto y, en un plano más general pero en una perspectiva temporal mayor, cuando se debate el proyecto de plan nacional de desarrollo. Esta exigencia obedece al imperativo de promover la deliberación pública sobre la política salarial aplicable a los servidores públicos dentro del marco de la política macroeconómica, por ejemplo, en relación con su importancia relativa dentro de una disminución del gasto público o una racionalización del mismo.

Por lo tanto, cada año al presentar el proyecto de ley anual de presupuesto el gobierno, si se propone limitar el derecho de los servidores públicos a mantener el poder adquisitivo del salario, debe justificar esta política indicando los fines que la sustentan, los parámetros que orientarán dicha limitación y la magnitud de la misma. Cobra especial importancia dentro de esta justificación la

forma como se inscribe dicha política salarial dentro de los objetivos trazados en el plan de desarrollo puesto que el objetivo de reducir los salarios reales de manera sistemática e indefinida, con el eventual efecto de hacer nugatorio el derecho a mantener el poder adquisitivo del salario de tales servidores, es contrario a la Carta, como ya se anotó.”

Sobre este mismo tópico, resaltó con particular énfasis que *“desde el punto de vista de la temporalidad, una cosa es la limitación ocasional e inusual del derecho y otra su afectación frecuente, año tras año”*, resultando evidente que es más gravosa una limitación que se repite en años consecutivos; por ello, afirmó que *“la medida legislativa que limita el derecho a mantener el valor adquisitivo del salario no puede ser indefinida ni tener el efecto de hacer nugatorio el derecho”*. De todo lo anterior, la Corte concluyó que la limitación al derecho que analizaba en esa oportunidad, por el solo hecho de estar antecedida por políticas de ajuste salarial restrictivas, tenía una incidencia mayor en el derecho mencionado. Por ello estimó que *“(a) los servidores públicos a quienes se les limite el derecho, el Estado les debe garantizar que, dentro de la vigencia del plan de desarrollo de cada cuatrienio, progresivamente se avance en los incrementos salariales que les corresponden, en forma tal que se les permita a estos servidores alcanzar la actualización plena de su salario, de conformidad con las variaciones en el I.P.C.”*²⁵

Las sentencias no tenidas en cuenta en este recuento de precedente que hace la C-931 de 2004, son las siguientes:

- **T-102 de 1995:** En esta se habla de la necesidad de que el Salario varíe de acuerdo con la economía inflacionaria acorde con nuestra

²⁵ C-1017 de 2003.

realidad nacional, acorde con la línea que manejó la Corte en sus inicios. Dice textualmente:

“El Estado y la sociedad no pueden ser indiferentes a la realidad de que la pérdida de la capacidad adquisitiva de la moneda lógicamente desvaloriza el salario. Es por ello que el salario se torna móvil, debiendo actualizarse para mantener su capacidad adquisitiva, sólo así, en un Estado Social de Derecho, se puede afirmar que la relación laboral es conmutativa”.

- **T-276 de 1997:** Que también confirma la línea:

“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”. En realidad, en una economía inflacionaria, la progresiva pérdida del poder adquisitivo de la moneda causa necesariamente la disminución real en los ingresos de los trabajadores en la medida en que, año por año, permanezcan inmodificados sus salarios. Cada período que transcurre sin aumento implica una disminución real de la remuneración y, por tanto, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono, quien recibe a cambio la misma cantidad y calidad de trabajo, pagando cada vez menos”.

- **T-020 de 2007:** Luego de la C-931 de 2004, que junto con la C-1064 de 2001 siguen una línea distinta de limitación al aumento salarial anual, especialmente para el caso de los servidores públicos que devenguen más del promedio, se dicta esta sentencia que vuelve al precedente anterior.
- **T-345 de 2007:** Reitera el precedente anterior.

- **T-552 de 2008:** Esta sentencia vuelve a la línea argumentativa trazada por la C-1064 de 2001 y la C-931 de 2004:

“Respecto al análisis de la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la peticionaria, esta Sala destaca en lo concerniente a la violación del derecho al mínimo vital, que éste se estructura en forma diferente en cada caso en concreto, y siempre se relaciona con los recursos con los que cuenta una persona para solventar sus necesidades básicas, como se expuso en la parte considerativa de este fallo”

Las anteriores líneas argumentativas de la Corte en las dos líneas jurisprudenciales, concuerdan en que la interpretación de que el Salario mínimo vital y móvil, debe interpretarse como el derecho a mantener la capacidad adquisitiva, interpretación esta que nos permite afirmar que en Colombia se acoge la teoría poskeinesiana, respecto al desarrollo económico, teoría que se explicó en el Capítulo I, en la sección de “Antecedentes del Salario Mínimo Viral y Móvil” Dejando sólo el debate sobre la fijación de este y su eficacia en el cumplimiento de los fines, entre estos el de el poder tener capacidad adquisitiva. Lo cual se verá en el capítulo siguiente.

Capítulo IV

4.1. VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL MÍNIMO VITAL Y MÓVIL EN EL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE

Para comprender cuánto se ha logrado el objetivo de cumplimiento de los fines del mínimo vital y móvil en el salario mínimo, es importante recordar cuál es el significado de cada uno y el objetivo que cumple cada uno.

CONCEPTO

SALARIO MÍNIMO

El 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.²⁶

MÍNIMO VITAL

Es el indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y su familia, no solamente en lo relativo a alimentación, educación, vivienda, seguridad social, y medio ambiente en canto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia corresponde a las exigencias más elementales del ser humano.²⁷

²⁶ Sentencia c 963 de 2000

²⁷ Sentencia T-011/98

De acuerdo con el concepto de uno y otro, por salario se entiende el base establecido que percibe el trabajador por su trabajo y que a su vez le permite sufragar los costos de vida del individuo y su familia; el concepto de mínimo vital y móvil, es mucho más amplio, éste conjuga aspectos tales como alimentación, educación, vivienda, seguridad social, y medio ambiente, con tal de garantizar un bienestar y vida digna de manera más completa, no es tan restringido como el salario mínimo, que sólo se concibe como el pago por el trabajo, independientemente de si cumple o no con los demás requerimientos que sí cobija el mínimo vital, ahora bien, a continuación se observará cuál es la finalidad de una y otra, y de esta forma comprender mejor en qué se basa cada una.

FINALIDAD

SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo tiene como finalidad otorgar un valor económico de base para negociar el pago del salario del trabajador, con el fin de que no afecte su calidad de vida y mantenga un mínimo de poder adquisitivo con el cual sufragar sus necesidades.

MÍNIMO VITAL

El mínimo vital y móvil busca asegurar la digna subsistencia del individuo y su familia, en lo atinente a la alimentación, educación, vivienda, seguridad social, y medio ambiente.

Lo anterior demuestra la gran diferencia que existe entre salario mínimo legal y el mínimo vital y móvil; anteriormente se explicó el procedimiento para llegar a la concertación del salario mínimo.

En torno al tema de la concertación son muchos los intereses económicos que existen de por medio, por un lado están los empresarios con su interés de productividad y ganancias, por el otro los trabajadores que frente a los empresarios están en condición de desigualdad, y por otro lado el Gobierno que debe cumplir bajo términos de legalidad la estabilidad de los trabajadores al garantizarles una vida digna y dirección de la actividad económica desarrollada en el Estado; en ese orden de ideas es una lucha de intereses sobre la cual se debe lograr equilibrio y ganancias para todos los actores, La ley 278 de 1996 prevé el medio de concertación, brindándole la facultad al Gobierno cuando no haya acuerdo entre los actores participantes de las comisión permanente de políticas salariales y laborales la posibilidad de fijar mediante decreto el salario mínimo.

En Colombia es una contante que el proceso de fijación del salario mínimo sea decretado por el gobierno, esto demuestra que no hay armonía en los intereses de los actores y que tampoco pueden lograr un equilibrio en el caso de desarmonizar dichos intereses, en la revista económica Supuestos, de la Universidad de Los Andes explican lo siguiente al respecto “revisando de nuevo el mecanismo de concertación, se puede observar que entre los participantes de esta decisión se está excluyendo a un grupo muy importante que se ve ampliamente afectado por la fijación del salario mínimo y que, por ende, necesita una representación en el diálogo: los desempleados. Los argumentos de los sindicatos representantes de los trabajadores, como que un salario

mínimo mayor reduce la desigualdad e impulsa a la economía dándole un mayor poder adquisitivo a un gran porcentaje de la población, lo cual a su vez incrementa el gasto, son muy conocidos, pero ¿qué hay de los argumentos de los desempleados? Es comprensible que el grueso de la población colombiana tenga la tendencia a darles la razón a los trabajadores y considerar a los empresarios y al gobierno como los villanos, pero esto se debe a que solo se está mirando el problema desde los intereses de los empleados y no se está abriendo la posibilidad de un debate más informado en el que se esté considerando un grupo de personas más representativo. Un aumento del salario mínimo excesivo que no obedezca a los criterios mencionados anteriormente en el mecanismo de concertación, disminuiría de manera significativa la posibilidad de los desempleados de conseguir empleo y de los trabajadores informales de formalizarse. En vista de aumentos excesivos en el salario mínimo los empleadores podrían optar por contratar una menor cantidad de mano de obra y reemplazar esta con capital físico que resulte más barato. El hecho de que en la actualidad el sector más dinámico y con mayor crecimiento, el minero y petrolero, no sea intensivo en mano de obra pone de manifiesto la necesidad de crear espacios de generación de empleo en otros sectores”²⁸ ésta mirada a la otra cara de la moneda devela que sólo se mira la problemática del aumento del salario mínimo desde el punto de vista de los trabajadores y se olvida a la población desempleada, sin embargo esto no es óbice para afirmar que el aumento que se le da al salario mínimo en verdad no sea tomada en cuenta, no se puede perder de vista la finalidad de la retribución a través del salario, ésta debe ayudar a la consecución de una vida digna tal como lo consagra la Constitución Política y lo ha desarrollado en ese mismo sentido la Corte constitucional al punto de categorizarlas como un derecho fundamental.

²⁸ Revista Económica Supuestos. Universidad Javeriana. Pág 20.

Actualmente mediante decreto 2732 de 2012 se fijó el alza del salario mínimo, debido a la imposibilidad de acuerdo de la comisión permanente de políticas salariales y laborales, el gobierno de acuerdo al IPC fijó el salario en \$589.500, asumiendo que éste es el costo promedio de gastos del individuo para sostener sus necesidades.

Si se toma el concepto de mínimo vital y móvil y la manera como la Corte en reiteradas sentencias lo desarrolla, es claro que el salario mínimo no cubre todos los aspectos que busca protegerse con el mínimo vital, en ese sentido el fin del mínimo vital se convertiría en una utopía, y pareciera que el panorama se oscureciera más, debido a los intereses de todos los actores determinantes en el alza.

Son muchos los aspectos que se deben incluir en la discusión del salario mínimo para que pueda asimilarse al mínimo vital como por ejemplo, los desempleados, el crecimiento económico de largo plazo, la productividad, el componente estructural de la pobreza, el bienestar de la población, el tamaño de la informalidad, el empleo de jóvenes; es cierto que hasta el momento sólo se ha mirado el panorama desde la visión de los trabajadores, y que el alza que se le da al salario mínimo en comparación con el costo de vida es ínfimo, pero es necesario e importante para que podamos avanzar en el tema de salario mínimo y asimilarlo al mínimo vital que los actores de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales estudien y promuevan soluciones para las demás aristas del problema.

CONCLUSIONES

El tema del salario mínimo y mínimo vital están en posiciones disparejas, el salario mínimo obedece a colocar un precio base sobre el cual se decida el monto a pagar al trabajador y que éste no sea más bajo a ese valor establecido, y por otro lado el mínimo vital busca a cubrir todas las necesidades básicas del individuo; en Colombia ambos no están engranados o relacionados, son muchos los factores a tener en cuenta para que se pueda lograr una coordinación entre ambos, esos factores constituyen temas que promuevan estudios que vinculen el salario mínimo con la acumulación de capital humano, el empleo de los jóvenes, el crecimiento económico de largo plazo, la productividad, el componente estructural de la pobreza, el bienestar de la población, el tamaño de la informalidad, la situación de los desempleados y que en la actualidad realmente no hacen parte de la agenda de negociación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Hay que avanzar y no sólo mirar el tema del bienestar del trabajador y aumento del salario indiscriminadamente sin mirar los demás factores que influyen determinante en la economía del País, sólo en la medida en que sean tenidos en cuenta esos temas tan importantes, no habrá el avance y no se logrará estabilizar el salario mínimo con el mínimo vital y móvil.

Con estas iniciativas cada actor de la comisión puede colocar sus argumentos sobre la mesa y llegar a acuerdos más objetivos y en beneficio de los empresarios, desempleados, trabajadores y Gobierno, permitiendo manejar el tema de una forma más completa y mirar todas las dimensiones del tema en concreto.

BIBLIOGRAFÍA

- GUERRERO, Figueroa Guillermo. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Tercera Edición. Leyer 2002
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Leyer, 1999.
- GUERRERO Figueroa, Guillermo. EL TRABAJO, Su reglamentación en América. Segunda Edición. Editorial Leyer. 2012.
- OIT. ¿PARA QUÉ SIRVE EL SALARIO MÍNIMO? ELEMENTOS PARA SU DETERMINACIÓN EN EL CONO SUR. 2006.
- TOSCANO Hernández, Anibal. INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO REL EN EL CONSUMO DE LOS HOGARES EN EL PERIODO 1969-2009, CASO DE COLOMBIA. Proyecto de Grado Universidad de Cartagena. Facultad de Ciencias Económicas. 2012.
- ASOBANCARIA. SEMANA ECONÓMICA. Editores: Jaime Alberto Gómez, Alexandra Gómez Sánchez y Carlos A. Sandoval. Octubre 26 de 2007.
- HOFSTETTER, Marc. LA POLÍTICA MONETARIA Y LA CORTE CONSTITUCIONAL: EL CASO DEL SALARIO MÍNIMO. Revista de Economía Institucional, vol. 8, nº 14, Primer semestre de 2006.
- TAMAYP, Jorge. LA TASA NATURAL DE DESEMPLEO EN COLOMBIA Y SUS DETERMINANTES. Revista Borradores de Economía N° 491. 2008
- UNIVERSIDAD JAVERIANA. Revista Económica Supuestos. 2011.
- T-426 de 1992 Magistrado Ponente: Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ.
- T-042 de 1996 Magistrado Ponente: Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ
- T-299 de 1997 Magistrado Ponente: Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ
- SU-022 de 1998 Magistrado Ponente: Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ
- T-031 de 1998 Ponente: Alejandro Martinez Caballero
- T-264 de 1998 Magistrado Ponente: Dr. FABIO MORÓN DÍAZ
- T-709 de 2000 Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS
- SU-1354 de 2000 Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL
- C-1064 de 2001 Magistrados Ponentes: Dr. MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA. Dr. JAIME CORDOBA TRIVIÑO
- T-020 de 2007 Magistrado Ponente: Dr. NILSON PINILLA PINILLA
- T-552 de 2008 Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA.
- T-614 de 2008 Magistrado Ponente: Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL
- T-102 de 1995 Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

- T-276 de 1997 Magistrado Ponente: Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
- C-815 de 1999 Magistrado Ponente: Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO
- C-1433 de 2000 Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONEL
- C-1017 de 2003 Magistrados Ponentes: Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA y Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL
- C-931 de 2004 Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA
- T-345 de 2007 Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.