COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia SU/478/24

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de unificación |
| **Referencia** | SU/478/24 |
| **Expediente** | T-9.754.577 |
| **Fecha** | 2024-11-14 |
| **Sala** | Sala Plena |
| **Magistrado ponente** | Natalia Ángel Cabo |
| **Partes** | Industrial |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Acción De Tutela Contra Providencias Judiciales
- Accion De Tutela Contra Sentencias De Altas Cortes
- /Subordinacion Del Trabajador En Contrato De Trabajo
- Desmejora De Condiciones Laborales/Derecho Al Trabajo
- Principios De Favorabilidad Laboral E In Dubio Pro Operario
- Fenomenos De Flexibilizacion Laboral

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Corresponde al juez constitucional adelantar un control oficioso y exhaustivo de la providencia cuestionada, o realizar un control respecto de todas las decisiones que se tomaron en el marco de dicho proceso judicial.

## Texto completo

SU478-24 TEMAS-SUBTEMAS Sentencia SU-478/24 PACTO DE SALARIO INTEGRAL- Jurisprudencia Constitucional (...), el salario integral es una excepción al régimen general del salario, modalidad que está sujeta al cumplimiento de unos requisitos legales de validez y probatorios, en especial, la exigencia de un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador que dé cuenta de la manifestación libre, voluntaria e inequívoca de las partes de convenir esta modalidad salarial.

ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional (...), no le corresponde al juez constitucional adelantar un control oficioso y exhaustivo de la providencia cuestionada, o realizar un control respecto de todas las decisiones que se tomaron en el marco de dicho proceso judicial.

ACCION DE TUTELA CONTRA SENTENCIAS DE ALTAS CORTES- Requisitos generales de procedencia requiere argumentación y análisis más riguroso DERECHO AL TRABAJO- Triple dimensión /TRABAJO- Fin esencial del Estado, principio fundante y derecho fundamental SUBORDINACION- Concepto /SUBORDINACION DEL TRABAJADOR EN CONTRATO DE TRABAJO- Límites a poderes del empleador DERECHO AL TRABAJO- Principios mínimos fundamentales (...) igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para conciliar derechos inciertos y discutibles, aplicación de la norma o interpretación más favorable al trabajador en

caso de duda, primacía de la realidad sobre las formas, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, entre otras.

DESMEJORA DE CONDICIONES LABORALES/DERECHO AL TRABAJO- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos (...) el artículo 43 del Código Sustantivo de Trabajo establece que no pueden producir efectos las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador de conformidad con lo establecido en la legislación laboral, fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas o reglamentos de trabajo, o las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto.

PRINCIPIOS DE FAVORABILIDAD LABORAL E IN DUBIO PRO OPERARIO- Distinción Existen dos manifestaciones de este principio: (i) el principio de favorabilidad en sentido estricto, según el cual, en caso de duda respecto de la aplicación de dos o más normas vigentes que regulen una misma circunstancia, se debe elegir la norma que más beneficie al trabajador; y (ii) el principio in dubio pro operario o de favorabilidad en sentido amplio, aplicable cuando de un mismo texto legal se pueden extraer distintas interpretaciones razonables, caso en el cual el juez debe escoger la que sea más conveniente para el empleado.

PRINCIPIOS DE FAVORABILIDAD LABORAL E IN DUBIO PRO OPERARIO- Hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que le sea más favorable SALARIO- Noción en términos de la OIT /SALARIO- Factores que lo integran FENOMENOS DE FLEXIBILIZACION LABORAL- Jurisprudencia constitucional Si bien en las normas se han dispuesto medidas de flexibilización salarial para que los empleadores puedan reducir costos laborales, como por ejemplo la adopción de pactos de exclusión salarial, dichas medidas se pueden implementar siempre y cuando se observen los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

SALARIO- Concepto y objeto /PROTECCION LABORAL E IGUALDAD SALARIAL- Jurisprudencia constitucional (...), tienen especial relevancia las garantías en torno al salario, como elemento del contrato de trabajo y contraprestación directa del servicio, así como las restricciones que impiden su desconocimiento o flexibilización, a través de pactos que no cumplan con las exigencias legales o que desconozcan la voluntad del trabajador.

SALARIO INTEGRAL- Concepto /SALARIO INTEGRAL- Monto mínimo PACTO DE SALARIO INTEGRAL- Requisitos de validez /PACTO DE SALARIO INTEGRAL- Exige documento suscrito (...), dicha formalidad constituye el único medio de prueba (formalidad conocida como ad probationem), tal como es el pacto escrito del salario integral, conforme lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

PACTO DE SALARIO INTEGRAL- Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (...) la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que la aceptación tácita o el comportamiento del trabajador no pueden reemplazar la formalidad escrita, la cual es consustancial al acto y tiene como finalidad proteger la autonomía y los derechos de la parte débil de la relación laboral.

PRECEDENTE JUDICIAL OBLIGATORIO- Fundamentos PRECEDENTE JUDICIAL- Finalidad (...) garantizar los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, así como la materialización de la igualdad en la aplicación de la ley y en la resolución de las controversias que se presenten.

PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURIDICA- Aspecto subjetivo /PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGITIMA EN LA ACTIVIDAD JUDICIAL- Alcance PRECEDENTE JUDICIAL HORIZONTAL Y VERTICAL- Alcance y carácter vinculante (...) la obligatoriedad del precedente pretende garantizar la igualdad de trato, la vigencia del principio de legalidad y la coherencia del sistema jurídico.

PRECEDENTE JUDICIAL- Jueces pueden apartarse si exponen razones que justifiquen su decisión /SEPARACION DEL PRECEDENTE- Carga argumentativa de transparencia y suficiencia del juez para apartarse del precedente PRECEDENTE JUDICIAL- Efecto retrospectivo /PRECEDENTE JUDICIAL- Efecto prospectivo (...) el órgano de cierre se debe cuestionar si: (i) el nuevo criterio jurisprudencial se debe aplicar al caso que se está estudiando, a los que se encuentren pendientes por fallar y a los que se presenten a futuro, lo que significa que el cambio de precedente tiene efectos inmediatos o retrospectivos; o (ii) si dicho cambio se debe aplicar a futuro o con efectos diferidos, lo que se conoce como una aplicación prospectiva o prospective overruling.

CAMBIO DE PRECEDENTE Y SU APLICACION EN EL TIEMPO- Jurisprudencia constitucional (...), el cambio de precedente de un órgano de cierre de jurisdicción rige con efectos inmediatos y, en este sentido, vincula a los operadores judiciales que deben tenerla en cuenta en sus decisiones. Sin embargo, no se pueden pasar por alto escenarios en los que la actuación de los sujetos procesales pudo estar determinada por la jurisprudencia vigente antes de que se produjera el cambio del precedente. Por ende, el fallador debe establecer si el cambio jurisprudencial conlleva a una posible afectación de derechos fundamentales ante la modificación de las reglas que siguieron los sujetos procesales y, en consecuencia, decidir: (i) si modula o inaplica el cambio de precedente jurisprudencial; o (ii) si redirecciona el trámite para que las partes puedan tener la oportunidad de pronunciarse frente al cambio jurisprudencial y ajustarse a las nuevas cargas procesales, argumentativas o probatorias.

DEFECTO SUSTANTIVO- Presupuestos para su configuración DESCONOCIMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL- Reiteración de jurisprudencia ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES- Improcedencia por inexistencia de defecto sustantivo por desconocimiento del precedente horizontal de la Corte Suprema de Justicia (...), la corporación judicial accionada no incurrió en el defecto material o sustantivo ni en desconocimiento del precedente reprochados por la institución educativa accionante, pues tomó su decisión con sujeción a lo dispuesto en las normas laborales y en atención al criterio jurisprudencial del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social vigente en la materia.

PRINCIPIO NADIE PUEDE ALEGAR SU PROPIA CULPA- Contenido y naturaleza /DERECHOS MINIMOS DE LOS TRABAJADORES- Carácter irrenunciable (...), el trabajador también se encuentra imposibilitado para renunciar, conciliar, transar o disponer de sus derechos laborales ciertos e indiscutibles, aun cuando perciba un salario por encima del promedio y ocupe un cargo de alta jerarquía, o incluso, cuando se presenten irregularidades o una situación que se pueda calificar como dolosa, pues tales supuestos no pueden llevar a desconocer sus derechos humanos laborales.

REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL Sala Plena Sentencia SU-478 de 2024 Referencia: Expediente T-9.754.577. Acción de tutela formulada por la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar contra la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Magistrada Ponente: Natalia Ángel Cabo. Bogotá, D.C., catorce (14) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024). La Sala Plena de la Corte Constitucional, integrada por las magistradas y los magistrados Natalia Ángel Cabo, Juan Carlos Cortés González, Diana Constanza Fajardo Rivera, Vladimir Fernández Andrade, Jorge Enrique Ibáñez Najar, Antonio José Lizarazo Ocampo, José Fernando Reyes Cuartas y Cristina Pardo Schlesinger, y por el conjuez Antonio Barreto Rozo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente:

SENTENCIA. Esta decisión se toma en el trámite de revisión del fallo de tutela proferido en primera instancia el 27 de junio de 2023 por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia y en segunda instancia el 30 de agosto del mismo año por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de dicha Corporación.

Dichos fallos conocen de la acción de tutela promovida por la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar contra la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La Sala Once de Selección [1] asignó el conocimiento del expediente de la referencia a la magistrada Cristina Pardo Schlesinger , para que fuera decidido por la Sala Octava de Revisión de Tutelas [2] .

Posteriormente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 61 del Acuerdo 02 de 2015, la entonces magistrada sustanciadora puso en consideración de la Sala Plena la posibilidad de que ella conociera el asunto. En la sesión del 15 de abril de 2024, la Sala Plena así lo decidió. Posteriormente, en la sesión del 14 de noviembre de 2024, la ponencia presentada por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger fue derrotada, de tal forma que la sustanciación del asunto le correspondió a la magistrada Natalia Ángel Cabo [3] .

Síntesis de la decisión La Corte Constitucional estudió la acción de tutela interpuesta por un colegio privado en contra de la sentencia CSJ SL173 de 2023, proferida por la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En la providencia cuestionada, se declaró la inexistencia del pacto de salario integral de un trabajador de rango directivo, lo que conllevó a la imposición de condenas por acreencias laborales a cargo de la institución educativa accionante. Para tomar dicha decisión, la autoridad judicial accionada se remitió al precedente establecido en la sentencia CSJ SL2804 de 2020, según el cual el pacto de salario integral debe constar expresamente por escrito, ya que esta formalidad no se puede inferir por el consentimiento tácito del trabajador.

La institución educativa consideró que la providencia cuestionada incurrió en los defectos material sustantivo y desconocimiento del precedente, lo que resultó en la vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, a la recta administración de justicia, a la igualdad y la equidad, a la lealtad procesal y a la confianza legítima.

La parte accionante argumentó que la corporación judicial accionada aplicó las reglas sobre la validez del pacto de salario integral contenidas en la sentencia SL2804 de 2020 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a pesar de que dicho precedente no se encontraba vigente en el momento en que: (i) se interpuso la demanda ordinaria laboral; (ii) se profirieron los fallos de primera y segunda instancia; y (iii) se presentó el recurso extraordinario de casación y su oposición.

En esa línea, la Corte estableció como problema jurídico si la autoridad judicial accionada incurre en los defectos sustantivo y desconocimiento del precedente cuando declara la inexistencia del pacto de salario integral de un trabajador de rango directivo, bajo el argumento de que la validez de este tipo de pactos exige que conste por escrito la aceptación expresa del empleado y, por ello, desestima otros medios de convicción o la posibilidad de que este acuerdo se pueda inferir de la aceptación tácita del trabajador.

Para resolver el problema jurídico, la Corte Constitucional revisó las exigencias contempladas en el ordenamiento jurídico para estipular el salario integral como excepción al régimen general del salario, así como los efectos del cambio del precedente judicial de las altas cortes y su aplicación en el tiempo.

Esta Corporación hizo referencia a los artículos 61 y 132 del Código Sustantivo del Trabajo, este último modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, al Decreto reglamentario 1174 de 1991, y al criterio judicial trazado por la Corte Constitucional y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con la estipulación del salario integral. A partir de una lectura constitucional del salario y de las reglas decantadas en torno al salario integral, la Corte concluyó que, durante la ejecución de la relación laboral entre la institución accionante y quien fuera su trabajador, la ley, la reglamentación y la jurisprudencia constitucional y ordinaria, exigían pactar este tipo de acuerdos por escrito como una formalidad sustancial para su validez, pues, de lo contrario, se declararía su ineficacia.

Si bien la Corte advirtió que algunas decisiones que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia profirió durante el trámite de la demanda ordinaria laboral sugerirían flexibilizar la prueba del acuerdo de salario integral para admitir su eficacia con base en cualquier documento que permitiera inferir la aceptación del trabajador, incluso de forma tácita, esas decisiones no desconocieron la exigencia legal de que el pacto de salario integral debe constar por escrito. Además, la

Corte señaló que dichas decisiones no fueron uniformes y se emitieron con posterioridad a la terminación de la relación laboral del accionante. De todas formas, la Corte Constitucional resaltó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2804 de 2020 retomó la postura inicial sobre la exigencia del pacto escrito, una formalidad consustancial al acuerdo que no se puede inferir ni convalidar con el comportamiento del trabajador.

Por otro lado, esta Corporación reconoció que, en asuntos contenciosos que tratan sobre controversias de naturaleza procesal , las partes pueden solicitar la aplicación del criterio hermenéutico vigente al momento de formular la demanda o que se les garantice la oportunidad de ajustarse a las nuevas reglas procesales o probatorias, como una garantía del debido proceso y para proteger la expectativa que tenían las partes frente a un cambio del precedente. Sin embargo, en el caso bajo estudio, la Corte explicó que no era posible aplicar efectos prospectivos al precedente contenido en la CSJ SL 2804 de 2020, ya que la ley desde el año 1990 condicionó con claridad la aplicación de un régimen de salario integral a que la estipulación constara por escrito. En esa línea, la Corte Constitucional consideró que la institución educativa accionante sí podía prever dicha exigencia para la validez del régimen de salario integral, pues se trataba de una exigencia que constaba de manera clara en la ley.

Con base en estos criterios, la Sala Plena concluyó que en la decisión judicial controvertida la autoridad judicial accionada no incurrió en los defectos alegados, pues tomó su decisión con sujeción a lo dispuesto en las normas laborales y en atención al criterio jurisprudencial del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social vigente en la materia. En consecuencia, la Corte Constitucional confirmó las decisiones que tomaron los jueces de tutela en primera y segunda instancia, que negaron el amparo constitucional pretendido.

I. ANTECEDENTES [4] La Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar presentó acción de tutela contra la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con el fin de exigir la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, a la recta administración de justicia, a la igualdad y equidad, a la lealtad procesal y a la confianza legítima.

La institución educativa accionante consideró que la corporación judicial accionada transgredió sus derechos fundamentales cuando profirió la Sentencia SL173 de 2023 porque concluyó la falta de acreditación de la aceptación expresa del trabajador para entender la validez del acuerdo de salario integral y, en consecuencia, la condenó a pagar prestaciones sociales y otros derechos laborales, con base en que el salario que percibió el empleado durante la ejecución de la relación laboral bajo la denominación de salario integral era de naturaleza ordinaria.

A) Hechos relevantes [5] 1. El señor Alastair Gordon Kelso Turton trabajó para la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar en el cargo de director general entre el 1º de julio de 1986 y el 24 de julio de 2011, cuando se dio por terminado el contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador.

2. El trabajador interpuso demanda ordinaria laboral para que se declarara la existencia de dos contratos de trabajo a término fijo con la institución educativa accionante, durante los siguientes períodos: (i) entre el 1° de julio de 1986 y el 30 de junio de 1988, prorrogado hasta el 30 de junio de 1990; y, (ii) entre el 1° de julio de 1990 y el 30 de junio de 1992, prorrogado hasta el 30 de junio de 2012. Además, el demandante pidió la declaración de ineficacia del pacto de salario integral con fundamento en que en el año 1996 se le asignó este tipo de remuneración de manera unilateral, y en la incidencia salarial de la remuneración adicional que percibió por concepto de gastos de representación y arrendamiento de vehículo.

3. En consecuencia, el trabajador elevó las siguientes pretensiones: (i) la declaración de ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo que tuvo lugar el 20 de junio de 2011; (ii) las consecuencias del incumplimiento del deber de afiliación a los sistemas de seguridad social en salud y pensión, y del pago deficitario de los aportes pensionales, debido a las irregularidades que se presentaron en la afiliación y a que, para su cancelación, el empleador no tuvo en cuenta el

“salario integral” como remuneración ordinaria ni los valores percibidos por concepto de gastos de representación y/o alquiler de vehículo; (iii) el reconocimiento de cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicio adeudados durante la relación laboral; (iv) el pago de la indemnización moratoria y de la indemnización por despido injusto; y (v) el pago de los salarios y prestaciones legales adeudados desde el 24 de julio de 2011 hasta cuando quede ejecutoriada la sentencia que reconozca o declare la ineficacia del salario integral.

4. La Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, en su contestación a la demanda laboral, aceptó la relación laboral en los extremos señalados, el salario percibido por el trabajador y las sumas que pagó por concepto de gastos de representación. Sobre estos aspectos, la institución educativa demandada explicó en relación con el salario devengado por el trabajador durante la relación laboral que: (i) el salario pactado era de naturaleza integral y no ordinaria; y (ii) los pagos que efectuó por concepto de gastos de representación o arrendamiento de vehículo se hicieron en atención a la política de compensación diseñada por el mismo demandante, en calidad de representante académico y administrativo del colegio.

5. Además, el colegio demandado negó la suspensión del contrato de trabajo y la existencia de un despido injusto, el cual operó por justa causa, y explicó que las irregularidades que se pudieron presentar en el pago de los aportes a seguridad social obedecen a la negligencia administrativa en la que incurrió el mismo trabajador y, a que los aportes se debían cancelar sobre el 70% del salario integral, sin que tuvieran incidencia salarial los valores pagados por concepto de gastos de representación y arrendamiento de vehículo conforme pacto expreso suscrito entre las partes. De esta manera, la institución educativa propuso excepciones de mérito, entre ellas, la que denominó “acuerdo válido sobre el salario integral” [6] .

6. El conocimiento de la demanda ordinaria laboral correspondió al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar. A través de sentencia proferida el 29 de agosto de 2012, ese despacho judicial declaró “no probada la inexistencia del salario integral” [7] y dispuso el pago de las siguientes sumas: (i) $6.905.000 por concepto de primas de servicios, (ii) $36.000.000 por concepto de auxilio de cesantías, y, (iii) $8.640.000 por concepto de intereses de cesantías dobles, prestaciones que encontró causadas y no prescritas durante el periodo comprendido entre el 1° de julio de 1986 y el 30 de junio de 1996 [8] .

7. Para tomar su decisión, la juez de primera instancia encontró probado el pacto de salario integral con los desprendibles de nómina, las constancias laborales y el testimonio de la persona que realizaba la nómina en la institución educativa, pruebas que dan cuenta del salario que devengó el trabajador durante más de 15 años bajo la denominación de salario integral. Además, la funcionaria judicial advirtió que no hay evidencia de reclamación por parte del trabajador para obtener el pago de las prestaciones sociales o de que haya expresado su objeción para recibir este tipo de remuneración.

No obstante, la autoridad judicial reconoció el pago de las primas de servicio, auxilio de cesantías e intereses sobre las cesantías doblados que se causaron entre el 1° de julio de 1986 y el 30 de julio de 1996, dado que no se demostró el pago de la liquidación de las prestaciones sociales antes de convenir la naturaleza del salario integral [9] .

8. Ambas partes interpusieron recursos de apelación contra la sentencia de primera instancia . En segunda instancia, mediante sentencia proferida el 13 de noviembre de 2014, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar confirmó parcialmente la decisión tomada en primer grado en cuanto declaró no probada la inexistencia del salario integral. Sin embargo, la autoridad judicial revocó las condenas impartidas en primera instancia porque operó el fenómeno de prescripción y, en su lugar, condenó a la institución educativa demandada a: (i) pagar los aportes a seguridad social en pensiones adeudados por omisión o pago deficitario, para lo cual se deben tener en cuenta los valores pagados por concepto de gastos de representación y/o alquiler de vehículo que hacían parte de la remuneración del trabajador; y (ii) cancelar la suma de $94.623.272 por concepto de indemnización por despido sin justa causa [10] .

9. El Tribunal en segunda instancia encontró demostrada la eficacia y validez de la estipulación del salario integral. Al efecto, dicha corporación advirtió que, si bien el acuerdo de salario integral requiere de una estipulación escrita, ello no implica la exigencia de solemnidades para su eficacia y, por el contrario, el pacto de esta naturaleza se puede inferir con cualquier medio de prueba que no deje duda de la voluntad de las partes y de la aceptación, incluso tácita, por parte del trabajador.

10. El trabajador interpuso el recurso extraordinario de casación contra la anterior decisión, con fundamento en que el Tribunal de segunda instancia aplicó una postura equivocada para concluir que el pacto de salario integral se perfeccionó con la simple aceptación tácita del trabajador, lo cual se opone a las condiciones "expreso y escrito" que describe el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo para este tipo de acuerdos. En este sentido, el demandante afirmó que la aplicación indebida de las disposiciones normativas en segunda instancia supuso la negativa de reconocer el pago de prestaciones sociales y de la sanción moratoria, e implicó que no se ordenara el pago de los aportes pensionales y de la indemnización por despido sin justa causa en un mayor valor [11] .

11. Mediante la Sentencia SL173-2023, la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia decidió casar parcialmente la decisión de segunda instancia en cuanto confirmó la decisión del juez de primer grado de declarar "no probada la inexistencia del salario integral" [12] , entre otros aspectos [13] .

12. Para tomar su decisión, la Sala de Descongestión Laboral aplicó las reglas jurisprudenciales establecidas por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL2804 de 2020 en torno a la validez del pacto de salario integral, así como las características y finalidades de los actos solemnes y su prueba. Dicho precedente sostiene que el pacto de salario integral debe constar por escrito y que su formalidad no se puede suplir por cualquier medio de prueba que permita deducir la existencia de la aceptación del trabajador, incluso de forma tácita.

En consecuencia, se requiere prueba de la voluntad bilateral de las partes plasmada en un documento escrito, sin que la aceptación libre, consciente y voluntaria del trabajador sobre el cambio de la modalidad salarial se pueda extraer de conductas inductivas.

13. Con la finalidad de impartir las respectivas condenas, la autoridad judicial accionada dispuso oficiar a la institución educativa para que allegara la certificación laboral del trabajador, con la relación de los salarios que le pagó entre el 1° de julio de 1990 y el 30 de junio de 1995.

B) Fundamentos de la solicitud de tutela 14. El 9 de junio de 2023, e l Colegio Bilingüe de Valledupar presentó acción de tutela [14] contra la Sentencia CSJ SL173 de 2023, proferida por la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 30 de enero de 2023, con fundamento en que la accionada incurrió en los defectos material o sustantivo y en desconocimiento del precedente.

15. En este contexto, la institución educativa explicó que se configuró el defecto material o sustantivo en la medida en que la autoridad judicial accionada concluyó que el Tribunal de segunda instancia incurrió en la causal de casación denominada vía indirecta de la violación de la ley por error de derecho establecida en el artículo 87, numeral 1°, inciso 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social – CPTSS-. En criterio del demandante, dicho error no se podía adecuar a la situación fáctica que contempló la norma para la época en la que se tomó la decisión de segundo grado. Lo anterior, bajo el entendido de que dicha corporación tomó su decisión con fundamento en el criterio jurisprudencial que se encontraba vigente en ese momento (CSJ SL de 9 de agosto de 2011, rad. 40.259; CSJ SL de 28 de febrero de 2012, rad. 37.592; CSJ SL4235 de 2014; CSJ SL4595 de 2016) y no en la sentencia CSJ SL 2804 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia, que aún no existía .

16. Sobre este punto, la parte accionante insistió en que las reglas que definió la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la validez del pacto de salario integral que se plasmaron en la sentencia SL2804 de 2020, no se

encontraban vigentes en el momento en que: (i) se ejecutó la relación laboral (entre el 1° de julio de 1986 y el 24 de julio de 2011), (ii) se contestó la demanda (7 de mayo de 2012), (iii) se profirió la sentencia de segunda instancia (13 de noviembre de 2014) y, (iv) se presentó la oposición a la demanda de casación (23 de noviembre de 2015).

17. En relación con el desconocimiento del precedente, el colegio accionante reprochó que la corporación judicial accionada aplicó de manera retroactiva y sin ponderación alguna el criterio jurisprudencial trazado en la sentencia CSJ SL 2804 de 2020 y, con ello, recibió un trato diferenciado frente a quienes se les aplicó la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia vigente para la época de la finalización de la relación laboral, en la que se dictó la sentencia de segunda instancia y en la que se contestó la demanda de casación. En este punto, la parte actora hizo referencia a que, si bien como regla general el cambio jurisprudencial tiene efectos inmediatos, el juez no puede pasar por alto que en ciertos escenarios concretos la actuación de los sujetos procesales pudo estar determinada por la jurisprudencia vigente.

En esa medida, el fallador tiene que evaluar si, de manera excepcional, procede la inaplicación del criterio jurisprudencial para no afectar los derechos fundamentales de las partes como consecuencia de la modificación de las reglas procesales. Al efecto, la accionante transcribió parte del contenido de la Sentencia SU-406 de 2016 de la Corte Constitucional.

18. Así las cosas, el colegio accionante pidió que se tutelen sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, a la recta administración de justicia, a la igualdad y equidad, a la lealtad procesal y a la confianza legítima y, en consecuencia, se deje sin efectos la sentencia SL-173 de 2023 y se ordene a la autoridad judicial accionada proferir un fallo nuevo que acoja lo resuelto por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en cuanto confirmó la decisión de primera instancia que declaró no probada la inexistencia del pacto de salario integral.

C) Trámite de la acción de tutela objeto de revisión 19. Mediante auto del 14 de junio de 2023 [15] , la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia admitió la acción de tutela y dispuso la vinculación de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, del Juzgado Primero Laboral del Circuito Judicial de Valledupar y de todas las partes e intervinientes en el proceso ordinario laboral [16] . Además, la autoridad judicial de primera instancia en el trámite de tutela requirió a las autoridades judiciales para que allegaran copia de las sentencias de instancia y de casación.

Contestación de la Sala Segunda de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia [17] 20. La Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, citó en extenso el contenido de la sentencia CSJ SL173 de 2023 objeto de reproche, y advirtió que esta decisión es razonable, se encuentra ajustada a la lógica jurídica y se “emitió con estricto apego a la Constitución Política, a la ley laboral y al precedente jurisprudencial” [18] .

21. Además, el magistrado sustanciador reprochó que la parte accionante pretende obtener un nuevo pronunciamiento que favorezca sus intereses, lo cual es improcedente, dado que la acción de tutela no se contempló para desarrollar el debate que corresponde a la causa ordinaria, no constituye una instancia adicional y no es el escenario para imponerle al juez natural que falle de una u otra manera. En ese orden, la accionada pidió que se declare la improcedencia de la tutela o, en subsidio, se niegue el amparo constitucional bajo el entendido de que la corporación judicial no vulneró los derechos de la accionante ni incurrió en una vía de hecho.

Contestación del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar [19] 22. La Juez Primera Laboral del Circuito de Valledupar hizo referencia a las actuaciones que surtió en el despacho según la información reportada en el Sistema Siglo XXI, entre ellos que: (i) la demanda le fue asignada por reparto el 10 de febrero de 2012; (ii) el 29 de agosto de la misma anualidad, en audiencia de trámite y juzgamiento, la autoridad judicial dictó el fallo que puso fin a la instancia; (iii)

remitió el expediente a la Sala Civil, Laboral, Familia del Tribunal Superior de Valledupar para que se resolviera el recurso de apelación; y (iv) el proceso en la actualidad se encuentra en la Corte Suprema de Justicia. Además, esa funcionaria judicial advirtió que el despacho no cuenta con el expediente de ese proceso en formato digital.

Contestación del vinculado Alastair Gordon Kelson Turton [20] 23. El apoderado del vinculado Alastair Gordon Kelson Turton expresó que la jurisprudencia vigente para el momento de la presunta celebración del pacto de salario integral (año 1996) exigía la solemnidad escrita de dicho acuerdo, criterio que retomó la Corte Suprema de Justicia cuando profirió la sentencia CSJ SL2804 de 2020, reiterada en la CSJ SL2142 de 2021, con base en la cual se desató el recurso extraordinario de casación. Además, el abogado expresó que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, cuando la norma laboral exige que el contrato conste por escrito, su prueba se torna de carácter solemne y, en esa línea, advirtió que en el caso bajo estudio no hay evidencia de la existencia del pacto de salario integral ni de su aceptación.

D) Decisiones judiciales objeto de revisión Sentencia de primera instancia 24. Mediante la Sentencia STP6313 del 27 de junio de 2023 [21] , la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia negó el amparo constitucional invocado, después de referir que la acción de tutela no es una instancia adicional para revivir etapas procesales culminadas. Para esa corporación, el fallo cuestionado se fundamentó en las normas aplicables, el criterio jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que se encontraba vigente para la fecha de juzgamiento, y las pruebas practicadas en el proceso laboral, que llevaron a entender como no probado el pacto de salario integral. Finalmente, el juez de primera instancia del proceso de tutela señaló que el criterio que aplicó la autoridad judicial accionada tenía carácter vinculante y que las Salas de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia no tienen facultad para modificar o crear jurisprudencia sobre un determinado asunto.

Impugnación [22] 25. El apoderado de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar impugnó la decisión de primera instancia. La parte accionante explicó que la acción de tutela no pretende crear una nueva instancia, sino demostrar la manera en que la autoridad judicial vulneró sus derechos fundamentales.

26. Por ello, el colegio accionante insistió en que la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia incurrió en el defecto material o sustantivo porque tuvo acreditada la causal denominada vía indirecta de violación de la ley por error de derecho, pese a que en la fecha en que el Tribunal vinculado profirió la sentencia de segunda instancia (13 de noviembre de 2014) no podía incurrir en tal error, pues la decisión se sustentó en la jurisprudencia que se encontraba vigente en ese momento. Por ende, la causal de casación reprochada realmente no se podía adecuar a la situación fáctica contemplada en el artículo 87, numeral 1°, inciso 2° del Código Procesal del Trabajo.

27. Adicionalmente, la institución educativa refirió que la accionada desconoció el precedente relacionado con la validez del pacto de salario integral, pues aplicó la sentencia CSJ SL2804 de 2020 de manera retroactiva, la cual utilizó para dejar sin efectos las sentencias sobre la validez del pacto salarial que se encontraban vigentes cuando el tribunal profirió la sentencia de segundo grado. Con ello, la autoridad judicial accionada desconoció los principios de buena fe y confianza legítima en sus actuaciones y consolidó una lesión grave al derecho de acceso a la administración de justicia.

28. En consecuencia, solicitó que se revoque la sentencia impugnada y, en su lugar, se conceda el amparo constitucional elevado. Sentencia de segunda instancia [23] 29.

Mediante la Sentencia STC8623 del 30 de agosto de 2023, la Sala Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo de primera instancia. Esta corporación concluyó que la autoridad judicial accionada acogió en su integridad los nuevos postulados de la Sala Permanente de Casación Laboral en relación con la solemnidad del pacto de salario integral, lo que llevó a la prosperidad del recurso extraordinario de casación.

Decisiones de la Sala Segunda de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia proferidas en el marco del proceso ordinario laboral durante el trámite de la acción constitucional 30.

Posteriormente, a través de la decisión CSJ SL2098 de 31 de julio de 2023, proferida en el curso del trámite de impugnación dentro del proceso de tutela, la corporación judicial accionada profirió fallo de instancia y dictó las siguientes condenas:

(i) declaró que el salario que percibió Alastair Gordon Kelso Turton entre el 1° de julio de 1996 y el 24 de julio de 2011 tiene carácter ordinario; (ii) declaró que el salario del trabajador en el segundo contrato de trabajo estaba conformado por el denominado "salario integral" y los gastos de representación, también denominados "arrendamiento de vehículo" a partir del 1° de octubre de 2010; (iii) condenó a la institución educativa a pagar por concepto de primas de servicio la suma de $43.408.185,54, por concepto de cesantías la suma de $306.769.239,00 y por concepto de intereses a las cesantías $74.227.654,00;

(iv) dispuso que el IBC de los aportes a seguridad social faltantes o cancelados de forma incompleta deben ser pagados por la institución educativa en atención a los salarios definidos en la misma providencia (salario integral más gastos de representación); (v) reajustó el valor de la indemnización por despido sin justa causa en la suma de $189.235.231,00; y, (vi) condenó a la demandada a pagar la sanción moratoria dispuesta en el artículo 65 del CST, la cual corresponde a la suma de $350.593.416,00 durante los 24 meses posteriores a la terminación de la relación laboral, y a partir de ese momento se cancelen intereses moratorios sobre las acreencias laborales adeudadas (primas, cesantías e intereses a las cesantías).

31. En relación con el pacto de salario integral, la autoridad judicial señaló que se trata de un acto solemne que exige para su existencia y acreditación el acuerdo escrito suscrito entre el trabajador y el empleador, sin que pueda inferirse de certificaciones laborales, constancias de nómina o de la conducta pacífica que el empleado adopte en relación con la reclamación del pago de sus prestaciones.

32. En lo que tiene que ver con la condena a la sanción moratoria, la corporación accionada explicó que el convencimiento de la institución educativa de la existencia de un pacto de salario integral no se podía entender como una conducta de mala fe, así como el reconocimiento de gastos de representación sin incidencia salarial, dada la calidad de director general y ejecutivo del trabajador. Sin embargo, calificó como "fraudulenta" la modificación que el colegio accionante introdujo en el pago de los gastos de representación a través de un contrato de arrendamiento de vehículo. La corporación judicial accionada explicó que este tipo de prácticas constituyen una estrategia para eliminar el carácter salarial de un rubro a pesar de su carácter retributivo, lo que constituye una maniobra de mala fe. En consecuencia, esa autoridad judicial dispuso el reconocimiento de esta sanción a favor del trabajador.

33. Finalmente, mediante la sentencia complementaria CSJ SL2690 de 17 de octubre de 2023, la Sala de Descongestión accionada adicionó la sentencia CSJ SL2098 de 31 de julio de 2023 para disponer la indexación de la indemnización por despido injusto desde la fecha de su causación (24 de julio de 2011) hasta la fecha en la que se materialice el pago.

E) Actuaciones en sede de revisión en la Corte Constitucional 34. Durante el trámite de revisión la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar y el apoderado del vinculado Alastair Gordon Kelso Turton presentaron escritos de intervención.

35. Para comenzar, mediante escrito presentado el 22 de marzo de 2024 [24] , el apoderado de la institución educativa accionante informó que la corporación judicial accionada profirió sentencia de instancia para concretar las condenas impartidas contra la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar y, dispuso el pago de la indemnización moratoria, "sin que hubiese sido objeto de los cargos en el recurso de casación, ni tema de la sentencia de 30 de enero de 2023" [25] , con lo cual agregó una cuantiosa y gravosa condena en contra de la institución educativa.

36. Además, la parte accionante insistió en la vulneración de sus derechos fundamentales porque la corporación judicial accionada le aplicó un precedente judicial del año 2020. Además, el apoderado judicial del colegio pidió la aplicación de las Sentencias SU-406 de 2016 y T-044 de 2022, y advirtió que el trabajador pretende beneficiarse de su propia negligencia, ya que trabajó durante más de 25 años en la institución educativa en un cargo directivo y tenía la posibilidad de tomar las medidas administrativas pertinentes. En particular con este último argumento, la parte actora señaló que se debe hacer una valoración en relación con el desconocimiento del principio constitucional de la buena fe del trabajador y la aplicación del principio "nadie puede alegar en su favor su propia culpa" [26] , dada la postura privilegiada que el empleado tenía en la institución educativa y a que no se trataba de "un obrero altamente vulnerable, carente de formación y con absoluta imposibilidad siquiera de percibir lo que acaecía en su entorno" [27] .

37. Finalmente, el apoderado de la institución educativa solicitó la adopción de una medida cautelar de suspensión del proceso laboral que cursa en el Juzgado Primero del Circuito Laboral de Valledupar, a fin de que las órdenes que imparta la Corte Constitucional no resulten inanes.

38. Posteriormente, mediante escritos presentados el 17 de abril de 2024 [28] , el apoderado de la institución educativa accionante reiteró la solicitud de adopción de medidas provisionales, dado que el 12 de abril de 2024 el señor Kelso Turton radicó solicitud para adelantar la ejecución de las condenas impuestas por la corporación judicial accionada, situación que compromete gravemente la operación de la actividad educativa de la institución.

39. A través del Auto A-720 de 18 de abril de 2024 [29] , la Sala Plena de la Corte Constitucional dispuso como medida provisional la suspensión de los efectos de las sentencias SL173, SL2098 y SL2690, todas de 2023, proferidas por Sala Segunda de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso ordinario laboral promovido por Alastair Gordon Kelso Turton contra la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, hasta tanto esta Corporación tome una decisión definitiva en el presente trámite constitucional.

40. Luego, el abogado del señor Alastair Gordon Kelso Turton radicó una intervención el 4 de junio de 2024 [30] para manifestar que la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció sobre el reconocimiento de la indemnización moratoria porque así lo reclamó el trabajador en la demanda de casación y, en esa línea, no es cierto que la corporación judicial accionada haya ido "más allá de lo pedido o planteado en el alcance de la impugnación" [31] .

Además, el vinculado insistió en los argumentos que expuso en su contestación en torno a la improcedencia de la acción de tutela. 41. Adicionalmente, el señor Kelso Turton solicitó la vinculación de la Sala Permanente Laboral de la Corte Suprema de Justicia como tercero con interés jurídico, pues si la Corte Constitucional le ordena a la Sala de Descongestión que expida una sentencia de remplazo, la accionada estaría en la imposibilidad jurídica de cumplir con el fallo, ya que no podría adoptar un cambio de jurisprudencia.

42. Finalmente, en sesión del 11 de julio de 2024 [32] , la Corte designó como conjuez al doctor Antonio Felipe Barreto Rozo para decidir la ponencia del proceso de la referencia, dado que el proyecto de fallo no obtuvo la mayoría exigida para ser aprobado por los ocho magistrados que estuvieron presentes en dicha sesión.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia 43. La Corte Constitucional es competente para revisar los fallos de tutela seleccionados, con base en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política, 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y 61 del Acuerdo 02 de 2015.

2. Cuestión previa. Sobre la presunta vulneración por condenar a la institución educativa a pagar la sanción moratoria 44. Como se dijo, la acción de tutela objeto de revisión se interpuso el 9 de junio de 2023 en contra de la sentencia de casación CSJ SL173 de 2023, proferida el 30 de enero de 2023 por la Sala Segunda de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, durante el trámite de la impugnación contra la sentencia proferida por el juez de

tutela de primera instancia, la corporación judicial accionada emitió la sentencia de instancia SL2098 de 31 de julio 2023 y la sentencia complementaria SL2690 de 17 de octubre de 2023.

45. Mediante escrito de 22 de marzo de 2024, el apoderado de la institución educativa accionante aseguró que la sentencia de instancia proferida el 31 de julio de 2023 generó una nueva vulneración de los derechos de la parte accionante, como consecuencia de la condena que impartió por concepto de indemnización moratoria dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo el argumento de que dicha indemnización no hizo parte de los cargos expuestos en el trámite de casación ni de la sentencia SL173 de 2023 que resolvió este recurso extraordinario.

46. En este contexto, la Corte no estudiará esta última controversia, dado que la acción de tutela se dirigió únicamente en contra de la sentencia SL173-2023 por la aplicación del precedente de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la eficacia y validez del pacto de salario integral.

47. El reconocimiento de la indemnización moratoria ordenada por la autoridad judicial accionada en la sentencia de instancia SL2098 de 2023 no guarda relación con la declaración de ineficacia del pacto salarial. La Sala de Descongestión dejó claro que la indemnización prevista en el artículo 65 fue impuesta debido a que la institución educativa cambió la denominación de los pagos por gastos de representación, a través de la figura de un contrato de arrendamiento de vehículo. Esta actuación fue calificada como “fraudulenta” y de mala fe (ver supra, párrafo 32). Por lo tanto, la sanción moratoria no tiene origen en la “falta de reconocimiento de prestaciones sociales al trabajador derivadas del convencimiento de que entre ellos existió un pacto de salario integral válido” [33] , que es la discusión central de la presente acción.

48. Así las cosas, dada la naturaleza excepcional de la acción de tutela en contra de providencias judiciales, no le corresponde al juez constitucional adelantar un control oficioso y exhaustivo de la providencia cuestionada, o realizar un control respecto de todas las decisiones que se tomaron en el marco de dicho proceso judicial. Si hiciera un pronunciamiento de fondo sobre el reconocimiento de la sanción moratoria que dispuso la corporación judicial accionada en la sentencia de instancia SL-2098 de 2023, se afectarían los derechos al debido proceso y de defensa, tanto de la autoridad judicial accionada como de los terceros vinculados al trámite constitucional, quienes solo se pudieron pronunciar en relación con los argumentos inicialmente planteados en el escrito de tutela en contra de la decisión que tomó la accionada en la sentencia de casación SL-173 de 2023.

49. En cualquier caso, el apoderado de la institución educativa no desarrolló en concreto el defecto en el que pudo haber incurrido la autoridad judicial accionada al proferir la sentencia de instancia SL2098 de 2023, lo que de todas formas impediría adelantar el estudio de fondo que reclama la parte actora en sede de tutela contra providencias judiciales.

50. Por todo lo dicho, la Corte no hará un pronunciamiento de fondo sobre la condena a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que impuso la corporación judicial accionada a cargo de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, materia que no se verá afectada por el efecto de cosa juzgada y, por ello, la institución educativa si desea podrá agotar los recursos ordinarios y constitucionales que estime pertinentes para el efecto.

3. Presentación del asunto objeto de revisión y formulación del problema jurídico 51. Esta Corporación estudiará los defectos que la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar le atribuyó a la sentencia CSJ SL173 de 2023, proferida por la Sala Segunda de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el marco del proceso ordinario laboral que promovió Alastair Gordon Kelso Turton en contra de la institución educativa accionante para obtener la declaración de inexistencia del pacto del salario integral, entre otras pretensiones. En este caso, la autoridad judicial accionada declaró que el salario devengado por el trabajador era de naturaleza ordinaria y no integral, pues un pacto de estas características debe constar expresamente por escrito y no se puede inferir por el consentimiento tácito del trabajador, conforme lo estableció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL2804 de 2020.

52. De acuerdo con lo expuesto, en primer lugar, la Corte estudiará si la tutela interpuesta por la institución educativa satisface los requisitos de procedencia de la acción de tutela contra providencia judicial de conformidad con las reglas dispuestas en la sentencia C-590 de 2005, ya que, por tratarse de una acción de tutela contra la sentencia de una alta corte, su examen exige más rigurosidad [34] . En segundo lugar, si la Corte concluye que estos requisitos se satisfacen, pasará a estudiar de fondo el asunto.

53. En el caso bajo examen, y como se explicó en los antecedentes de esta providencia, la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar señaló la ocurrencia del: (i) defecto material o sustantivo, bajo el argumento de que la autoridad judicial accionada aplicó erróneamente la causal de casación dispuesta en el artículo 87, numeral 1°, inciso 2° del Código Procesal del Trabajo [35] y de la Seguridad Social, ya que para la época en la que el Tribunal dictó la sentencia ordinaria laboral de segunda instancia, se aplicó el precedente jurisprudencial que estaba vigente en ese momento sobre la validez y prueba del pacto de salario integral, el cual establecía un estándar probatorio diferente y menos estricto para acreditar dicho acuerdo. Por ello, la parte accionante considera que la Sala de Descongestión Laboral no podía concluir la configuración de un error de derecho en la decisión de segundo grado; y (ii) desconocimiento del precedente constitucional, dada la aplicación retroactiva del precedente plasmado en la sentencia CSJ SL2804 de 2020, sin que la corporación judicial accionada hiciera una valoración del precedente judicial vigente durante la presentación de la demanda y el curso del trámite del proceso ordinario laboral, el cual permitía aplicar un estándar probatorio diferente para demostrar la validez de este tipo de acuerdos.

54. Así las cosas, a la Corte Constitucional le corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿Incurre una autoridad judicial en un defecto sustantivo y en desconocimiento del precedente cuando declara la inexistencia del pacto de salario integral de un trabajador de rango directivo, bajo el argumento de que la validez de este tipo de pactos exige que conste por escrito la aceptación expresa del empleado y, por ello, desestima otros medios de convicción o la posibilidad de que este acuerdo se pueda inferir de la aceptación tácita del trabajador? 55.

Adicional a este problema jurídico, se revisarán otros argumentos que resultan relevantes para la resolución del caso y para garantizar una respuesta integral por parte de la administración de justicia.

En esa línea, se tendrá en cuenta la discusión que planteó la institución educativa accionante durante el trámite de revisión, según la cual, el trabajador no podía alegar a su favor su propia culpa, en atención a su calidad de directivo y la posibilidad que tenía de tomar las medidas administrativas pertinentes.

56. Para resolver este problema jurídico , la Corte Constitucional se pronunciará sobre los siguientes temas: (i) fines, principios y garantías mínimas del derecho del trabajo; (ii) el salario integral como excepción al régimen salarial ordinario, así como las reglas legales y jurisprudenciales para probar el pacto de salario integral; y (iii) los efectos del cambio del precedente de las altas cortes y su aplicación en el tiempo. Finalmente, con sujeción a las consideraciones generales, se analizará la configuración de los defectos específicos alegados por la parte accionante.

4. Requisitos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales [36] 57. En atención a lo previsto en los artículos 86 y 229 de la Constitución Política, la Corte Constitucional ha reconocido la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales. En ese escenario, la Corte Constitucional ha consolidado una línea jurisprudencial sobre los presupuestos y requisitos de su procedencia, los cuales se clasifican en condiciones generales -de naturaleza procesal- y causales específicas de procedibilidad -de naturaleza sustantiva- [37] .

58. En relación con las causales generales de procedencia, el juez de tutela debe verificar: (i) la legitimación en la causa, por activa y por pasiva; (ii) que la providencia cuestionada no sea una sentencia de tutela;

(iii) el requisito de inmediatez; (iv) la identificación clara, detallada y comprensible de los hechos que amenazan o afectan los derechos fundamentales y que, de ser posible, hayan sido alegados en el trámite procesal; (v) el requisito de

subsidiariedad; (vi) la evidente relevancia constitucional del asunto, y (vii) en los casos en los que se plantee una irregularidad procesal, que esta tenga un efecto decisivo en la decisión judicial cuestionada.

59. De superarse el análisis de estos presupuestos, para entender la configuración de un vicio en la providencia es necesario que concurra, por lo menos, uno de los siguientes defectos o causales específicas de procedencia [38] :

(i) defecto orgánico, que se genera cuando la sentencia acusada es expedida por un funcionario judicial que carecía de competencia [39] ; (ii) defecto procedimental absoluto, que se produce cuando la autoridad judicial actuó por fuera del procedimiento establecido para determinado asunto [40] ;

(iii) defecto fáctico, que se presenta cuando la providencia acusada tiene problemas de índole probatorio, como la omisión del decreto o práctica de pruebas, la valoración de pruebas nulas de pleno derecho o la evaluación indebida y contraevidente de pruebas existentes en el proceso [41] ;

(iv) defecto material o sustantivo, que ocurre cuando la decisión judicial se toma con fundamento en normas inexistentes o inconstitucionales, o cuando existe una clara contradicción entre los fundamentos de la decisión [42] ;

(v) error inducido, que se genera cuando la autoridad judicial vulnera los derechos fundamentales del afectado producto de un error al que ha sido inducido por factores externos al proceso, y que tiene la capacidad de influir en la toma de una decisión contraria a derecho o a la realidad fáctica probada en el caso [43] ;

(vi) decisión sin motivación, que supone que el juez no cumplió con su deber de expresar los fundamentos fácticos y jurídicos de su decisión [44] ;

(vii) desconocimiento del precedente, que se genera cuando frente a un caso con los mismos hechos una autoridad se aparta de los criterios establecidos por los tribunales de cierre -precedente vertical- o por los dictados por ellos mismos -precedente horizontal-, sin cumplir con la carga de justificar de forma suficiente y razonada por qué se cambia de precedente [45] ; y (viii) violación directa de la Constitución, que se genera cuando una providencia judicial desconoce por completo un postulado de la Constitución, le atribuye un alcance insuficiente o lo contradice [46] .

60. Como se dijo, la procedencia de la acción de tutela resulta más restrictiva cuando la tutela se interpone contra decisiones judiciales proferidas por altas corporaciones, dado que: (i) ellas son los órganos de cierre de sus jurisdicciones y, por ende, tienen la misión de definir la interpretación jurisprudencial autorizada en estos temas; (ii) dicho rol en el ordenamiento jurídico les confiere a las decisiones de altas cortes una mayor estabilidad; (iii) acotar la procedencia de la acción de tutela en estos casos contribuye a la seguridad jurídica, y protege la independencia y autonomía de estas corporaciones judiciales; y (iv) la necesidad de garantizar el respeto al debido proceso [47] .

61. Con base en estos presupuestos, se analizará la acreditación de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales en el caso concreto.

5. Examen de las causales generales de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales en el caso concreto Legitimación en la causa por activa 62.

En el caso bajo estudio se cumple el requisito de legitimación en la causa por activa, ya que la acción de tutela fue interpuesta por medio del abogado de la persona jurídica que actuó como parte demandada dentro del proceso ordinario laboral objeto de revisión [48] .

En efecto, la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar es la titular de los derechos fundamentales que podrían verse afectados con la sentencia reprochada, entre los que se reclama la protección al debido proceso, a la defensa, a la recta administración de justicia, a la igualdad y equidad, a la lealtad procesal y a la confianza legítima .

Legitimación en la causa por pasiva 63. En este expediente se acredita la legitimación en la causa por pasiva, dado que la tutela se formuló en contra de la autoridad judicial que profirió la sentencia CSJ SL173 de 2023 que fue objeto de reproche por la parte accionante como consecuencia de la declaración de inexistencia del pacto de salario integral.

64. Adicionalmente, se vinculó al trámite constitucional a las demás autoridades judiciales que tuvieron conocimiento de la controversia en el proceso ordinario laboral y a Alastair Gordon Kelso Turton , en su calidad de parte demandante dentro del proceso ordinario laboral y tercero con interés en el resultado del proceso de tutela.

Relevancia constitucional 65. Bajo este contexto, el caso plantea una discusión en torno al alcance de los derechos fundamentales de la institución educativa accionante, como consecuencia de la posible aplicación retroactiva de un criterio jurisprudencial del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral sobre la eficacia, validez y prueba del pacto de salario integral, de manera que la discusión no se centra en un asunto meramente legal o económico, sino que tiene relevancia constitucional [49] .

66. Además, la Sala Plena estima que las pretensiones de la demanda de tutela y sus fundamentos evidencian que el debate jurídico gira en torno al contenido, alcance y goce de varias garantías de carácter iusfundamental, como el derecho al debido proceso, a la defensa y a la igualdad, y de varios principios como la buena fe, la tutela judicial efectiva, la confianza legítima y la seguridad jurídica en materia laboral.

Subsidiariedad 67. La Corte Constitucional encuentra que en el expediente se satisface el requisito de subsidiariedad, ya que se agotaron todos los recursos judiciales ordinarios y extraordinarios de defensa judicial que tenía el colegio demandante para proteger sus derechos fundamentales.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social - CPTSS - no contempla ningún medio de impugnación que permita controvertir lo resuelto en el recurso extraordinario de casación y, tampoco se configura alguna de las causales que permitan la procedencia excepcional del recurso extraordinario de revisión [50] .

Inmediatez 68. En el presente caso, la parte accionante cumplió con el requisito de inmediatez, si se tiene en cuenta que la sentencia SL-173 de 2023 objeto de censura fue proferida el 30 de enero de 2023 y la acción de tutela se interpuso el 13 de junio de 2023, por lo que solo transcurrió un lapso de 4 meses y 14 días, término razonable para la instauración de la acción constitucional.

Cuando se plantea una irregularidad procesal, que esta tenga un efecto decisivo en la decisión judicial cuestionada 69. En el asunto bajo examen, los errores alegados por la institución educativa accionante no tratan sobre el trámite del proceso ordinario laboral sino sobre el contenido de la sentencia que resolvió el recurso extraordinario de casación, y sobre la valoración que hizo en torno a la validez del pacto de salario integral, por lo que en el caso bajo estudio no es un requisito aplicable.

Identificar con claridad los hechos y derechos quebrantados 70. Según la jurisprudencia de la Corte, este requisito no pretende exigir una carga ritualista a la parte accionante, sino poder interpretar correctamente la demanda [51] .

71. En el caso bajo estudio, el colegio accionante expuso con suficiencia las circunstancias y los argumentos por los cuales considera que la sentencia adoptada por la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia pudo incurrir en un defecto material o sustantivo y en desconocimiento del precedente.

72. En concreto, la institución educativa accionante considera que para el momento en el que terminó la relación laboral, se interpuso la demanda laboral, se profirió la sentencia de segunda instancia y se presentó la oposición a la demanda de casación, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia permitía acreditar el pacto de salario integral con la aceptación tácita del trabajador y, por ello, la corporación judicial accionada no podía concluir la configuración de la causal de casación dispuesta en el artículo 87, numeral 1°, inciso 2° del CPTSS [52] ni aplicar una jurisprudencia

posterior de forma retroactiva para resolver el recurso extraordinario de casación y declarar la ineficacia del pacto de salario integral.

Que la tutela no se interponga contra otra sentencia de tutela o de control abstracto de constitucionalidad 73. Esta Corporación ha considerado que la acción de tutela no procede para cuestionar fallos de tutela [53] ni sentencias de control abstracto de constitucionalidad proferidas por la Corte Constitucional o por el Consejo de Estado al resolver, respectivamente, acciones públicas de inconstitucionalidad o medios de control de nulidad por inconstitucionalidad [54] .

Tampoco procede contra sentencias interpretativas de carácter exclusivamente general, impersonal y abstracto proferidas por la Sección de Apelación del Tribunal Especial para la Paz [55] .

En el caso bajo estudio, la acción de tutela se interpuso contra la sentencia SL173 de 2023 proferida en sede de casación por la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por lo que se cumple este presupuesto.

74. En conclusión, la Corte encuentra que en este caso se satisfacen los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales. Esto habilita un pronunciamiento de fondo por parte del juez constitucional, que se desarrollará en los siguientes apartados.

6. Sobre los fines, principios y garantías mínimas del derecho del trabajo. Reiteración de jurisprudencia [56] 75. La Constitución Política de 1991 otorgó al trabajo un rol central dentro del ordenamiento jurídico, ya que lo contempló como uno de los pilares del Estado Social de Derecho a efectos de promover un orden político, económico y social justo. Este enfoque permite entender al trabajo como derecho y como una obligación social, lo cual conlleva al reconocimiento de una dimensión normativa que identifica al trabajador como titular de derechos laborales y que garantiza su dignidad humana.

76. La protección constitucional del trabajo no se delimita en el derecho de las personas a acceder a un empleo, sino que su definición es más amplia e involucra, entre otras, la garantía de trabajar en condiciones dignas, bajo el respeto de los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y con una contraprestación acorde con la cantidad y la calidad de la labor desempeñada.

77. En esa línea, la Corte ha reconocido tres dimensiones del derecho del trabajo: (i) criterio orientador de las políticas públicas de pleno empleo y de las medidas legislativas que promuevan condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión y oficio; (ii) principio rector que impacta el ordenamiento jurídico y restringe la libertad de configuración legislativa a unas reglas mínimas laborales; y (iii) derecho fundamental con un núcleo de protección subjetiva e inmediata y con unas facetas de desarrollo progresivo por tratarse de un derecho de orden económico y social [57] .

78. Dadas las características especiales de la relación laboral, la Corte Constitucional ha resaltado que el elemento que determina el contrato de trabajo frente a otro tipo de prestación de servicios es la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador [58] .

Sobre el contenido del poder subordinante, esta Corporación señaló: “ El poder jurídico del empleador en relación con el trabajo como factor de producción económica es un poder de disposición de la energía o fuerza de trabajo del trabajador, de acuerdo con los fines de la empresa. Lógicamente, dicho poder sólo es aplicable mientras exista la relación laboral y en las actividades directamente relacionadas con ella y se traduce de manera general en la dirección de las mismas, en la imposición de reglamentos y en el ejercicio del poder disciplinario ” [59] .

79. De esta manera, las relaciones laborales se encuentran inmersas en una relación desigual en la que el trabajador representa la parte débil, lo que ha llevado a que se contemple una protección especial de los derechos de los trabajadores en el ordenamiento jurídico, con la finalidad de equilibrar esta asimetría y garantizar la igualdad material

entre las partes involucradas en la relación laboral. Por ello, el Estado debe garantizar que el trabajo se ejecute en condiciones dignas, justas y equitativas [60] , y que se respeten los derechos laborales, los cuales representan límites a la posición de poder que tiene el empleador en el contrato de trabajo, así como a las conductas excesivas que no correspondan a las garantías constitucionales y que traten a las personas como mercancía.

80. Bajo este entendimiento, el constituyente estableció unos principios mínimos fundamentales que se deben observar en la ejecución de las relaciones laborales y que constituyen límites al poder subordinante del empleador y al ejercicio legislativo: igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para conciliar derechos inciertos y discutibles, aplicación de la norma o interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, primacía de la realidad sobre las formas, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, entre otras [61] .

81. La irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales tiene como finalidad proteger al trabajador de eventuales abusos por parte del empleador y garantizarle un mínimo de bienestar individual y familiar. Esta garantía impide al trabajador la posibilidad de renunciar, conciliar, transar o disponer de sus derechos laborales ciertos e indiscutibles. Asimismo, prohíbe a los funcionarios judiciales omitir su reconocimiento para dar prevalencia a principios procesales como el de consonancia o congruencia, dado el carácter de orden público que tienen las disposiciones legales que regulan el trabajo humano. Dicha protección se fundamenta en la condición del trabajador como parte débil de la relación laboral y en el principio de igualdad material que rige el derecho al trabajo [62] .

82. Estos derechos tampoco podrían ser desconocidos cuando se trate de trabajadores de dirección, confianza o manejo, o que ocupen una especial posición jerárquica dentro de la empresa, o incluso, en escenarios de situaciones irregulares de los empleados, como por ejemplo cuando se trata de una persona migrante que no cuenta con la documentación exigida para trabajar [63] o cuando se trata de menores de edad que no están autorizados por la ley para laborar, entre otros escenarios que pueden ser utilizados por el empleador para justificar su negativa en el reconocimiento de derechos humanos laborales o mínimos e irrenunciables.

83. En relación con esto último, la Corte debe recordar que el artículo 43 del Código Sustantivo de Trabajo establece que no pueden producir efectos las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador de conformidad con lo establecido en la legislación laboral, fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas o reglamentos de trabajo, o las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto. No obstante, a pesar de la ineficacia de estas estipulaciones, todo trabajo que se haya ejecutado en virtud de ellas le da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones, siempre que se trate de una actividad lícita.

84. Por otro lado, el artículo 53 de la Constitución Política establece que los jueces en sus decisiones deben optar por escoger la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación y/o interpretación de las fuentes formales del derecho [64] .

Existen dos manifestaciones de este principio: (i) el principio de favorabilidad en sentido estricto, según el cual, en caso de duda respecto de la aplicación de dos o más normas vigentes que regulen una misma circunstancia, se debe elegir la norma que más beneficie al trabajador; y (ii) el principio in dubio pro operario o de favorabilidad en sentido amplio, aplicable cuando de un mismo texto legal se pueden extraer distintas interpretaciones razonables, caso en el cual el juez debe escoger la que sea más conveniente para el empleado [65] .

85. En esa línea, la Corte Constitucional ha insistido en que la misma Carta Política impone al funcionario judicial la obligación de interpretar el ordenamiento a favor del trabajador en asuntos laborales y, en esa medida, restringe la autonomía interpretativa reconocida al juez por la naturaleza de su función (artículos 228 y 230 CP) [66] .

86. Con base en estos presupuestos, la Corte Constitucional ha resaltado la importancia técnica o instrumental que tiene el salario como contraprestación directa del servicio, ya que permite cubrir las necesidades vitales y personales de quien trabaja y de su núcleo familiar y, a su vez, está dirigido a "morigerar la desigualdad entre las partes de la relación laboral" [67] .

En esa línea, esta Corporación ha señalado que la noción constitucional de salario se debe entender en los términos del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 54 de 1992, instrumento normativo que exige que la remuneración se pague de forma puntual y completa de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley y los tratados internacionales ratificados por Colombia [68] , a fin de evitar consecuencias negativas para el trabajador.

87. Al efecto, la Corte Constitucional ha señalado que se deben integrar todas las sumas que tengan origen en la labor prestada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que pueda asignar la ley, y ha entendido que su denominación no solo hace referencia a la cifra mensual o quincenal que se percibe, sino también a las prestaciones sociales (primas, cesantías, trabajo suplementario, comisiones, bonificaciones habituales, entre otras) que tienen origen en la relación laboral y que remuneran el servicio prestado [69] . Si bien en las normas se han dispuesto medidas de flexibilización salarial para que los empleadores puedan reducir costos laborales, como por ejemplo la adopción de pactos de exclusión salarial, dichas medidas se pueden implementar siempre y cuando se observen los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

88. En conclusión, la Constitución reconoce garantías mínimas a los trabajadores, dado que es consciente de que estos no se encuentran en una posición que les permita negociar en igualdad de condiciones los términos del contrato de trabajo [70] . Por el contrario, los empleados se pueden ver obligados a aceptar las condiciones del empleador para ingresar al mercado laboral y obtener un ingreso que les permita cubrir sus necesidades.

Por ello, es imperativo que se respeten sin excepciones las garantías mínimas que contempla la Constitución política y las normas laborales a favor de los trabajadores, ya que estas tienen la finalidad de equilibrar esta asimetría y garantizar la igualdad material entre las partes. En este contexto, tienen especial relevancia las garantías en torno al salario, como elemento del contrato de trabajo y contraprestación directa del servicio, así como las restricciones que impiden su desconocimiento o flexibilización, a través de pactos que no cumplan con las exigencias legales o que desconozcan la voluntad del trabajador.

7. Sobre el salario integral como excepción del régimen salarial ordinario y las reglas legales y jurisprudenciales para probar la existencia del pacto de salario integral 89.

Antes de la Ley 50 de 1990, la figura de "salario integral" no existía en el ordenamiento jurídico. Desde su adopción, se estableció como una excepción al régimen salarial ordinario, lo que significa que su validez depende del cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas , o de lo contrario, el salario como elemento del contrato de trabajo se regirá por las reglas generales de la remuneración.

90. Así las cosas, el salario integral es una modalidad salarial de origen legal, regulada en el artículo 132 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. La aplicación de esta figura surge del acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador. Esta modalidad salarial consiste en que la remuneración incluya un componente salarial básico ordinario superior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes, y una suma que compense anticipadamente el componente prestacional, la cual no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

La norma referida establece que: "cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario,

compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones" [71] .

91. En el mismo sentido, el Decreto 1174 de 1991 reglamentó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, para disponer lo siguiente: "Artículo 1º Salario integral. El salario integral a que se refiere el numeral 2º del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, será una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones" [72] .

92. Inicialmente, la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia estudió la constitucionalidad del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo en la sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991, y posteriormente la Corte Constitucional analizó dicha disposición en las sentencias C-565 de 1998 y C-988 de 1999. En dichas decisiones, ambas corporaciones coincidieron en que el trabajador es libre de pactar por escrito un régimen salarial integral, así como los conceptos laborales que compensa y la fijación del monto adicional, siempre que se respeten los topes mínimos de 10 smlmv para el componente salarial y del 30% de dicha cuantía para el componente prestacional.

93. Con posterioridad, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se pronunció en diversas ocasiones sobre los requisitos de validez de este pacto, así como los medios probatorios que permiten demostrar su existencia, a través del estudio de casos concretos en sede de casación. A continuación, se presenta un recuento de las decisiones que establecen los presupuestos que este máximo órgano de cierre tuvo en cuenta para establecer cómo se debe acreditar la existencia o validez del acuerdo de salario integral.

94. En la sentencia de 10 de agosto de 1998, proferida dentro del radicado 10799 [73] , la Corte Suprema de Justicia resaltó la necesidad de que la respectiva cláusula conste por escrito, pues de lo contrario operaba la ineficacia en los términos del artículo 43 del Código Sustantivo de Trabajo. Al efecto, la Corte Suprema señaló que la remuneración estipulada irregularmente "por no observar el requisito formal de la escritura, no respetar el mínimo legal o porque el elemento compensatorio no supla realmente los beneficios, prestaciones y recargos integrados" [74] , será de naturaleza ordinaria con las respectivas consecuencias prestacionales.

95. Posteriormente, en la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1998 dentro del radicado No. 10837 [75] , la Corte cita la anterior sentencia y agrega que:

"[l]a estipulación del salario integral no requiere de fórmulas sacramentales y las partes incluso pueden acordar un sistema mixto, todo en ejercicio de su autonomía negocial, siempre y cuando la modalidad adoptada se ajuste a los requisitos legales mínimos, entre otros, que conste por escrito la expresión inequívoca de convenir una remuneración global, sin repercusiones prestacionales en todo o en parte" [76] .

96. Este criterio fue reiterado de forma pacífica por la Corte Suprema de Justicia en las sentencias proferidas el 9 de mayo de 2003 dentro del radicado No. 19683, de 31 de agosto de 2005 dentro del radicado 25.121, el 19 de octubre de 2005 dentro del radicado No. 26.560 y 27 de enero de 2010 dentro del radicado No.

36.411. En la sentencia proferida el 9 de mayo de 2003 [77] , la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que: "[s]i bien el escrito en el que las partes adoptan el sistema del salario integral no requiere de formalismos sacramentales para su elaboración, el que deba constar por escrito si es una solemnidad, cuya inobservancia trae aparejada su inexistencia, cuyos efectos son los propios de la ineficacia como acto jurídico necesario (...) se requiere el escrito, para que el pacto de salario integral tenga validez.

[…] La aludida estipulación escrita, es una solemnidad inherente a la esencia del acto, lo que la hace imprescindible para su eficacia y sea suficiente para estimar que el trabajador se acogió al régimen del salario integral" [78] .

97. Cuando la Corte Suprema de Justicia hace referencia a que el documento en el que se pacte esta forma de remuneración no requiere de fórmulas sacramentales para su eficacia, no quiere decir que se deba flexibilizar la exigencia escrita para efectos de demostrar la existencia y validez del pacto de salario integral, sino que se puede acordar en el contrato de trabajo, en otro acto posterior, o incluso, a través del cruce de varias comunicaciones o correos electrónicos que demuestren el consentimiento del trabajador para acogerse a esta modalidad salarial.

98. Sobre este asunto resulta relevante el contenido de la sentencia CSJ de 27 de enero de 2010 dentro del radicado 36411 [79] , decisión en la que se aclara lo siguiente:

"En torno al salario integral, la citada disposición se refiere a una estipulación escrita sobre el mismo, pero no exige una extrema solemnidad para su eficacia como la que plantea el recurrente en su demanda extraordinaria. Basta sí, la conjunción de voluntades del empleador y trabajador consignada en un escrito o escritos que acrediten sin equívoco que efectivamente ha acontecido dicho acuerdo de voluntades" [80] .

99. Si bien la estipulación de esta modalidad salarial no es contraria a la Constitución, la Corte Constitucional en la sentencia C-565 de 1998 resaltó que "se halla sujeta a restricciones que impiden el abuso de la posición patronal dominante" [81] .

En el mismo sentido, en la sentencia C-988 de 1999, la Corte explicó que para entender la aplicación del régimen salarial integral se debe tener en cuenta:

(i) la estipulación escrita de un salario que compense el valor de las prestaciones, recargos y beneficios; (ii) esta modalidad salarial surge por el mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador; y (iii) no se puede aplicar por extensión o analogía a las demás formas de regulación salarial.

100. Así las cosas, en estos casos es razonable limitar el principio de libertad probatoria a la prueba escrita, en primer lugar, porque reconoce que el pacto integral es una excepción al salario ordinario y, en segundo lugar, porque solo el acuerdo escrito sobre uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo para que por sí mismo comprenda el pago de las prestaciones sociales, admite su validez, siempre que respete la remuneración mínima integral de 13 salarios mínimos (10 salarios mínimos del componente salarial más el 30% del componente prestacional).

101. Sobre la materia, se debe recordar que el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que los jueces no estarán sujetos a una tarifa legal probatoria y, por ello, podrán formar libremente su convencimiento. "Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus [solemnidad que exige la ley para la existencia o validez de un acto], no se podrá admitir su prueba por otro medio" [82] .

102. Sin embargo, se debe advertir que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral tuvo una segunda fase que introdujo variaciones a la exigencia de estipulación escrita donde conste el consentimiento de las partes para convenir un régimen salarial integral. Esta segunda fase se puede ubicar en la sentencia CSJ SL de 9 de agosto de 2011, dentro del radicado 37264 [83] , según la cual, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia concluyó la validez del acuerdo de salario integral con base en: (i) el contrato de trabajo, que estipuló una remuneración sobre el tope mínimo de la modalidad integral, esto es, sobre 13 smlmv de la época (o salario mínimo integral); y (ii) los comprobantes de pago, en los cuales se registra de forma expresa que se trata de un salario integral, sin que el trabajador haya manifestado alguna inconformidad al respecto.

103. Más adelante, la sentencia CSJ SL de 28 de febrero de 2012 citó la decisión del 9 de agosto de 2011. Además, si bien la Corte consideró que era suficiente cualquier escrito que no deje duda sobre la verdadera voluntad de las partes de

pactar un salario integral “en donde conste la aceptación, inclusive tácita, del trabajador”, lo cierto es que en el caso concreto dicha corporación concluyó que los comprobantes de nómina y la liquidación final de prestaciones no constituyen pruebas idóneas para acreditar la naturaleza integral del salario, debido a que no son documentos suscritos por el trabajador y solo representan una manifestación unilateral del empleador.

104. No obstante, en las sentencias CSJ SL4235 de 2014 y SL1294 de 2016, la Corte Suprema de Justicia concluyó que la aceptación tácita del salario integral por parte del trabajador se podía inferir de las pruebas practicadas en el proceso.

105. En la sentencia CSJ SL 4235 de 2014 [84] , la Sala Laboral de la Corte concluyó que las certificaciones de servicios prestados en las que el trabajador plasmo su firma, así como las comunicaciones dirigidas por el empleador a través de las cuales le informó al trabajador sobre el aumento de su salario integral, permiten inferir que el empleado tenía pleno conocimiento sobre la aplicación del régimen salarial integral, su aceptación, por lo menos tácita, y que “el pacto de salario integral se consolidó entre las partes durante toda la vigencia de la relación laboral” [85] .

Por su parte, mediante la sentencia CSJ SL 1294 de 2016 [86] , la Corte advirtió la naturaleza integral del salario con base en que la cuantía de la remuneración que se pactó en el contrato ascendía al salario mínimo integral, el contenido del formulario de Información de Ingreso de Personal a Nómina, en el que el mismo trabajador registró con su puño y letra que el tipo de salario devengado era de naturaleza integral, y la valoración de los reportes de nómina.

106. Aun así, este último criterio fue rectificado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL 2804 de 2020 [87] , corporación que explicó que el pacto de salario integral no se puede inferir de la conducta del trabajador derivada de su silencio o asentimiento tácito, en la medida en que la forma escrita es consustancial al acto. Al efecto, la Corte Suprema de Justicia dijo lo siguiente:

“no podría el silencio del trabajador o su comportamiento, sustituir o desplazar, poco a poco, la formalidad escrita determinada por la ley. Ello llevaría, por ejemplo, al absurdo de admitir que en el Derecho Civil el matrimonio puede inferirse del comportamiento de la pareja o la venta de un inmueble del silencio o la conducta de los contratantes.

Adicionalmente, es necesario recordar que las formalidades en el Derecho del Trabajo tienen como propósito la tutela de la autonomía de la voluntad del trabajador. Por ello, es un requerimiento social y jurídico que los actos que introduzcan excepciones a los regímenes laborales generales en las condiciones de empleo, sean suscritos de manera consciente, reflexiva y deliberada, de modo que no quede duda de la voluntad del trabajador de obligarse o comprometerse” [88] .

107. En la misma decisión, la Corte Suprema de Justicia señaló que el pacto de salario integral puede quedar consignado en las cláusulas del contrato de trabajo, ser suscrito en documento separado o quedar plasmado en el cruce de comunicaciones que reflejen la intención del trabajador de convenir un salario integral. Sin embargo, dicha corporación aclaró que ello no releva al empleador de cumplir con la formalidad escrita, para sustituirla por conductas inductivas del trabajador.

108. Además, en lo que tiene que ver con la prueba en estos casos, dicha corporación recordó que cuando las normas exigen requisitos de forma como presupuesto para la existencia y validez de un acto jurídico, a su vez exigen una correspondencia entre su constitución y su prueba (formalidades conocidas como ad substanciam actus o ad solemnitatem ).

En otras palabras, dicha formalidad constituye el único medio de prueba (formalidad conocida como ad probationem ), tal como es el pacto escrito del salario integral, conforme lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

109. En resumen, el salario integral es una excepción al régimen general del salario, modalidad que está sujeta al cumplimiento de unos requisitos legales de validez y probatorios, en especial, la exigencia de un acuerdo escrito entre el

empleador y el trabajador que dé cuenta de la manifestación libre, voluntaria e inequívoca de las partes de convenir esta modalidad salarial. Tal exigencia ha sido reiterada y ratificada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, corporación que ha considerado que la aceptación tácita o el comportamiento del trabajador no pueden reemplazar la formalidad escrita, la cual es consustancial al acto y tiene como finalidad proteger la autonomía y los derechos de la parte débil de la relación laboral. En ese orden, por tratarse de una figura excepcional, el pacto de salario integral se debe interpretar de manera restringida para impedir la vulneración del trabajo digno y del contenido de la remuneración mínima, vital y móvil.

8. Sobre el cambio del precedente judicial y su aplicación en el tiempo. Reiteración de jurisprudencia [89] 110. El precedente judicial de los órganos de cierre constituye una función fundamental en la administración de justicia y tiene como finalidad la de garantizar los principios de seguridad jurídica y confianza legítima, así como la materialización de la igualdad en la aplicación de la ley y en la resolución de las controversias que se presenten. Con ello, se protege la expectativa que tienen las personas de recibir el mismo tratamiento cuando se presentan casos semejantes o, en caso contrario, de recibir un trato diferenciado en atención a las situaciones particulares y/o a las diferencias que se presenten.

111. Las normas generales no garantizan por sí mismas una solución clara y directa a las diferentes situaciones de la vida real. En este contexto, la interpretación y la argumentación jurídica cobran relevancia para darle sentido a la norma cuando se presentan vacíos o indeterminaciones en el texto, o para proponer su aplicación en un caso concreto. Por ello, corresponde a los funcionarios judiciales fijar el alcance de las normas en atención al principio de legalidad y a los postulados de justicia, con el propósito de alcanzar la interpretación más razonable, darle coherencia y sentido al ordenamiento jurídico [90] , y garantizar la igualdad en el tratamiento de casos similares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Constitución Política.

112. La Corte Constitucional en la Sentencia C-836 de 2001 se pronunció sobre las expectativas que tienen las personas frente a la administración de justicia y los retos que tienen los jueces en la aplicación e interpretación de la ley, para advertir que:

“El derecho de acceso a la administración de justicia implica la garantía de la confianza legítima en la actividad del Estado como administrador de justicia.

Esta confianza no se garantiza con la sola publicidad del texto de la ley, ni se agota en la simple adscripción nominal del principio de legalidad. Comprende además la protección de las expectativas legítimas de las personas de que la interpretación y aplicación de la ley por parte de los jueces va a ser razonable, consistente y uniforme” [91] .

113. En este contexto, el precedente judicial de los órganos de cierre de cada jurisdicción atribuye fuerza obligatoria a las reglas que estos órganos fijan en sus decisiones, por lo que resultan vinculantes para los demás funcionarios y órganos jerárquicamente inferiores que integran la administración de justicia. En esa línea, la Corte Constitucional ha señalado que “las autoridades judiciales tienen el deber de seguir las decisiones proferidas por los órganos de cierre” [92] , puesto que la obligatoriedad del precedente pretende garantizar la igualdad de trato, la vigencia del principio de legalidad y la coherencia del sistema jurídico.

114. En ese orden de ideas, como regla general “la jurisprudencia fijada por órganos de cierre se convierte en aplicable de manera general e inmediata, en sentido horizontal y vertical” [93] .

Por ende, la lectura de la normatividad debe hacerse a la luz de los lineamientos y definiciones establecidas por los tribunales de cierre. 115.

No obstante, en virtud de los principios de independencia y autonomía judicial, los jueces tienen la opción de apartarse válidamente del precedente. En este escenario, las razones que lleven al juez a tomar dicha decisión deben estar

debidamente justificadas [94] y se deben cumplir con ciertos requisitos [95] :

En primer lugar, el juez debe observar una carga de transparencia, lo que implica identificar el precedente que va a inaplicar; en segundo lugar, el funcionario judicial debe satisfacer la carga argumentativa, para lo cual debe presentar razones válidas, suficientes y proporcionadas que justifiquen su decisión de apartarse de la regla jurisprudencial previa y aplicable;

finalmente, el juez debe proponer un criterio jurisprudencial que permita garantizar de mejor forma los derechos, principios y valores consagrados en la Constitución.

116. Ahora, frente al cambio o modificación del precedente, la Corte Constitucional ha entendido que un cambio en la situación social, política o económica podría justificar que un órgano de cierre replantee su jurisprudencia, pero tal cambio no puede ser arbitrario y debe estar justificado de manera razonable, en atención a la ponderación de los bienes jurídicos que se encuentren involucrados [96] .

Además, esta Corporación también ha entendido para el caso particular de la Corte Suprema de Justicia, que ésta puede unificar y precisar su propia jurisprudencia ante la falta de unidad, cuando las decisiones sobre un determinado asunto son contradictorias, imprecisas o erróneas [97] .

117. En este contexto, si bien los cambios jurisprudenciales de los órganos de cierre son aplicables de manera general e inmediata, y sin perjuicio de las reglas establecidas para que un juez pueda excepcionalmente apartarse del precedente, en algunas circunstancias el cambio del precedente puede dar lugar a afectaciones de las reglas aplicables en procesos judiciales que se encuentren en trámite e, incluso, pueden afectar una actuación procesal que se inició en vigencia del precedente anterior [98] .

118. Por ello, esta Corporación ha señalado que es necesario que la autoridad judicial valore las particularidades de cada caso para determinar si es posible aplicar la regla general y automática del nuevo precedente o si hacerlo pone en riesgo las garantías procesales de las partes, quienes accedieron a la administración de justicia bajo la observancia de las reglas establecidas en la jurisprudencia vigente, las cuales son modificadas posteriormente por un precedente que resulta determinante. Sobre la materia, la Corte Constitucional estimó que el juez debe evaluar las circunstancias concretas de cada caso para aplicar el cambio jurisprudencial:

“sobre todo cuando la modificación supone imponer nuevas cargas procesales, argumentativas o probatorias, así como también cuando esta tiene incidencia directa en los términos procesales, notificaciones que se están surtiendo o términos que ya habrían comenzado a correr, entre otros eventos en los que se ha creado para las partes y terceros una expectativa de actuar de una determinada manera o de no hacerlo” [99] .

119. Lo anterior implica que el órgano de cierre se debe cuestionar si: (i) el nuevo criterio jurisprudencial se debe aplicar al caso que se está estudiando, a los que se encuentren pendientes por fallar y a los que se presenten a futuro, lo que significa que el cambio de precedente tiene efectos inmediatos o retrospectivos [100] ;

o (ii) si dicho cambio se debe aplicar a futuro o con efectos diferidos, lo que se conoce como una aplicación prospectiva [101] o prospective overruling [102] .

120. Un ejemplo de la aplicación prospectiva del precedente es la sentencia SU-406 de 2016, a través de la cual esta Corporación estudió los efectos del cambio de jurisprudencia en relación con la interposición de excepciones de mérito contra el mandamiento ejecutivo que tiene como título ejecutivo actos administrativos y, en ese caso particular, la Corte concluyó que no se afectaron los derechos fundamentales de los accionantes. Lo anterior, bajo el entendido de que la autoridad judicial estudió materialmente las excepciones de fondo propuestas por la parte ejecutada, aun cuando eran distintas a las dispuestas en el inciso 2° del artículo 509 del CPC, con base en la jurisprudencia del año 2001.

121. En la misma línea, las sentencias SU-167 de 2023, T-354 de 2023, T-024 de 2024 y T-450 de 2024, la Corte Constitucional propuso la posibilidad de readecuar el trámite de la acción de reparación directa para que las partes tengan la oportunidad de ajustarse a las nuevas cargas procesales que introdujo la sentencia de unificación de la Sala Plena de la Sección Tercera del Consejo de Estado, proferida el 29 de enero de 2020. En esta última decisión, el Consejo de Estado unificó la jurisprudencia en relación con la caducidad de las pretensiones de reparación directa formuladas con ocasión de los daños derivados de delitos de lesa humanidad, lo que conllevó a aplicar el criterio del cómputo de caducidad de la acción cuando tiene como finalidad reclamar la indemnización de un daño causado por un delito de lesa humanidad [103] . En estos casos, la Corte concluyó que la parte demandante debe contar con una oportunidad procesal para pronunciarse respecto del cambio de jurisprudencia y, de ser el caso, argumentar si se presentaron situaciones que hubiesen impedido materialmente el ejercicio del derecho de acción.

122. En síntesis, el cambio de precedente de un órgano de cierre de jurisdicción rige con efectos inmediatos y, en este sentido, vincula a los operadores judiciales que deben tenerla en cuenta en sus decisiones. Sin embargo, no se pueden pasar por alto escenarios en los que la actuación de los sujetos procesales pudo estar determinada por la jurisprudencia vigente antes de que se produjera el cambio del precedente. Por ende, el fallador debe establecer si el cambio jurisprudencial conlleva a una posible afectación de derechos fundamentales ante la modificación de las reglas que siguieron los sujetos procesales y, en consecuencia, decidir: (i) si modula o inaplica el cambio de precedente jurisprudencial; o (ii) si redirecciona el trámite para que las partes puedan tener la oportunidad de pronunciarse frente al cambio jurisprudencial y ajustarse a las nuevas cargas procesales, argumentativas o probatorias.

9. Análisis del caso concreto 123. En este apartado, la Corte hará el estudio de los defectos material o sustantivo y desconocimiento del precedente, alegados por la institución educativa accionante en el escrito de tutela. Lo anterior, a fin de establecer si la Sala Segunda de Descongestión de la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL173 de 2023 vulneró algún derecho fundamental del colegio demandante al concluir y declarar la inexistencia del pacto de salario integral en el marco del contrato de trabajo que suscribió la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar con Alastair Gordon Kelso Turton.

124. Para el efecto, la Corte delimitará los defectos específicos alegados por la institución educativa accionante y los analizará de manera conjunta, dada la interrelación que se presenta entre los argumentos expuestos en ambos casos. Después, se analizará el planteamiento que expuso la parte accionante durante el trámite de revisión en torno a la aplicación del principio general del derecho “nadie puede alegar en su favor su propia culpa” .

9.1. Delimitación de los defectos material o sustantivo y desconocimiento del precedente, así como del cuestionamiento de violación del principio “nadie puede alegar en su favor su propia culpa” 125.

En primer lugar, la parte accionante afirmó que la corporación judicial accionada incurrió en un defecto material o sustantivo porque concluyó que el Tribunal de segunda instancia en el proceso ordinario laboral configuró la causal de casación establecida el artículo 87, numeral 1°, inciso 2° del CPTSS, relacionada con los errores en los que puede incurrir el juez al evaluar las pruebas dentro de un proceso, lo que puede llevar a considerar probado dentro del proceso una afirmación que no lo está o, por el contrario, a no tener como probado una aseveración que sí fue acreditada, pese a que la situación fáctica no se adecúa al contenido normativo.

Esto se debe a que la decisión de segundo grado aplicó el criterio jurisprudencial que se encontraba vigente en ese momento después de la culminación de la relación laboral y al final del proceso laboral en casación, el cual permitía inferir la aceptación, incluso tácita, del trabajador para demostrar la existencia y validez del acuerdo de salario integral, tal como lo concluyó el Tribunal de segunda instancia.

126. En segundo lugar, la institución educativa reprochó que la autoridad judicial demandada incurrió en desconocimiento del precedente porque aplicó de manera retroactiva y sin ponderación alguna el criterio jurisprudencial establecido en la sentencia CSJ SL 2804 de 2020 y, con ello, recibió un trato diferenciado frente a quienes se les aplicó la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia vigente para la época de la finalización de la relación laboral, el 24 de julio de 2011.

127. Al efecto, el colegio accionante insistió en que las reglas que definió la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con la existencia, validez y prueba del pacto de salario integral que se plasmaron en la sentencia SL2804 de 2020, no se encontraban vigentes en el momento en que: (i) finalizó la relación laboral [104] , (ii) se profirieron las sentencias de primera [105] y segunda instancia [106] y, (iii) se contestó la demanda de casación [107] .

Sobre el particular, la parte actora estimó que el fallador debió inaplicar dicho criterio jurisprudencial para no afectar sus derechos fundamentales ante la modificación de las reglas procesales durante el trámite del recurso de casación, de conformidad con lo dispuesto en la Sentencia SU-406 de 2016 de la Corte Constitucional.

128. Adicionalmente, en el curso del trámite de revisión y sin encuadrar este argumento en alguno de los defectos alegados, el colegio accionante manifestó que el trabajador pretende beneficiarse de su propia negligencia, ya que trabajó durante más de 25 años en la institución educativa en un cargo directivo y tenía la posibilidad de tomar las medidas administrativas pertinentes. Por ello, la parte actora estimó que la corporación judicial desconoció el principio constitucional de buena fe y el principio general del derecho “nadie puede alegar en su favor su propia culpa”, dada la posición que el empleado tenía en la institución educativa conocía de los desprendibles de nómina, por lo que podía evidenciar que se encontraba en el marco de un salario integral.

129. Con base en lo anterior, la Corte procederá a estudiar los defectos alegados por la institución educativa demandante y el argumento que denuncia el desconocimiento del principio “nadie puede alegar en su favor su propia culpa”.

9.2. Análisis conjunto de los defectos alegados 130. En el presente caso la Corte hará un análisis conjunto de los defectos y de los argumentos expuestos por la parte actora en el trámite constitucional, dado que se advierte una relación o nexo que justifica su estudio conjunto. Ambos defectos adquieren contenido en el cambio jurisprudencial sobre la forma de acreditar el pacto de salario integral, así: (i) el defecto material o sustantivo encuentra fundamento en la causal de casación que aplicó la autoridad judicial accionada en relación con la valoración probatoria, porque la jurisprudencia que se encontraba vigente cuando se profirió la sentencia de segundo grado, le permitía al juez concluir la existencia del pacto de salario integral a partir de las pruebas del proceso; y (ii) el defecto por desconocimiento del precedente porque se aplicó el cambio de precedente sobre la forma de demostrar la existencia del pacto de salario integral que introdujo la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia durante el trámite del recurso de casación del proceso laboral objeto de estudio (CSJ SL2804 de 2020), pese a que no era el precedente vigente para el momento de la terminación de la relación laboral y cuando inició el trámite de la demanda ordinaria laboral. Según la parte accionante, lo anterior tuvo como consecuencia que la autoridad judicial: (i) concluyera que la sentencia de segundo grado incurrió en la causal de casación de violación de la ley por error derecho en la apreciación de la prueba (defecto material o sustantivo); y (ii) aplicara el presunto cambio jurisprudencial, para hacer más exigente la carga probatoria para el empleador (defecto de desconocimiento del precedente.

131. Con este fin, se tendrá en cuenta lo definido por la Corte Constitucional en torno a los defectos material o sustantivo y desconocimiento del precedente.

132. En relación con el defecto sustantivo, la Corte Constitucional señala que este error se presenta cuando: la decisión se soporta en normas que son inaplicables al caso concreto, ya sea porque no se ajustan o porque perdieron vigencia [108] ;

se resuelve la controversia sin tener en cuenta las normas aplicables o necesarias para hacer una interpretación sistemática; y cuando la interpretación o aplicación de la norma en el caso concreto no se encuentra dentro de los postulados mínimos de razonabilidad jurídica.

133. Ahora, en lo que tiene que ver con el desconocimiento del precedente [109] , este defecto se configura cuando el juez natural se aparta de manera injustificada de una providencia judicial que cumple las condiciones para calificarse como precedente [110] . Una sentencia previa de un órgano de cierre constituye un precedente vinculante y aplicable al caso concreto cuando: (i) la razón de su decisión contiene una regla aplicable a la situación por resolver; (ii) el problema jurídico que allí se resolvió sea semejante al que ahora corresponde decidir; y (iii) los hechos de ambos casos sean equiparables.

134. Cabe recordar que, en el cambio de precedente, surgen reglas particulares de configuración de este defecto. En esta lógica, de manera excepcional cuando se produce un cambio de precedente jurisprudencial, el fallador debe analizar si dicha modificación conlleva a una posible afectación de derechos fundamentales ante la variación de las reglas que siguieron los sujetos procesales antes de que operara el cambio y, en consecuencia, decidir: (i) si modula o inaplica el cambio de precedente jurisprudencial; o (ii) si redirecciona el trámite para que las partes puedan tener la oportunidad de pronunciarse frente al cambio jurisprudencial y ajustarse a las nuevas cargas procesales, argumentativas o probatorias. De ahí que cuando una autoridad judicial omite estas reglas y aplica de manera irreflexiva la nueva posición jurisprudencial incurre en un defecto de desconocimiento del precedente.

135. En primer lugar, la Corte Constitucional no encuentra que la corporación judicial accionada haya incurrido en el defecto material o sustantivo por concluir que en la sentencia de segundo grado proferida dentro del proceso ordinario laboral objeto de revisión, se configuró la causal de casación contemplada en el artículo 87, numeral 1°, inciso 2° del CPTSS, en cuanto tuvo por acreditado el pacto de salario integral aunque no se aportó estipulación escrita con la manifestación expresa del consentimiento del trabajador para aceptar dicho acuerdo.

136. En efecto, la norma citada, que establece la causal de casación por violación indirecta de la ley debido a un error de derecho, regulaba el caso concreto, ya que en ese juicio laboral ordinario se debatía sobre los medios probatorios para acreditar el salario integral y la apreciación de estos por parte de los jueces. De ahí que, resultaba pertinente evaluar su aplicación, tal como sucedió.

137. Además, la Corte considera que en el caso analizado se presentaron los supuestos de hecho y jurídicos que fundamentaban la aplicación del inciso 2º del numeral 1º del artículo 87 del CPTSS, lo que hacía procedente su consecuencia jurídica, esto es, casar o romper la sentencia de segunda instancia del proceso ordinario. Al respecto, la ley (artículo 132 del CST y 61 del CPTSS), la reglamentación (Decreto 1174 de 1991) y la jurisprudencia tanto constitucional como del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral que estuvo vigente durante la ejecución de la relación laboral, establecían de manera inequívoca que el pacto de salario integral se debía celebrar por escrito como una formalidad sustancial para su validez y para contar con la aceptación expresa de ambas partes, pues de lo contrario se declararía su ineficacia.

138. Como se explicó en el capítulo No. 7 de las consideraciones, desde que la Ley 50 de 1990 introdujo el pacto de salario integral dentro del Código Sustantivo del Trabajo, se contempló como una modalidad excepcional al régimen salarial ordinario, lo que significa que su validez depende del cumplimiento de los requisitos legales o, de lo contrario, el salario como elemento del contrato de trabajo se regirá por las reglas generales de la remuneración.

139. Esta norma se ha mantenido vigente desde entonces y su constitucionalidad fue estudiada por la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia (sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991) y por la Corte Constitucional (Sentencias C-565 de 1998 y C-988 de 1999), corporaciones que coincidieron en que el trabajador es libre de pactar por escrito un

régimen salarial integral, así como los conceptos laborales que compensa y la fijación del monto adicional, siempre que se respeten los topes mínimos de 10 smlmv para el componente salarial y del 30% de dicha cuantía para el componente prestacional.

140. Estos presupuestos fueron reiterados y aplicados por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el estudio de casos concretos, precedente que se mantuvo vigente a lo largo de la ejecución de la relación laboral:

SL de 10 de agosto de 1998 (rad. 10799), SL de 18 de septiembre de 1998 (rad.10837), SL de 9 de mayo de 2003 (rad. 19683), SL de 31 de agosto de 2005 (rad. 25121), SL de 19 de octubre de 2005 (rad. 26560) y SL de 27 de enero de 2010 (36411).

141. Esta conclusión y los argumentos que la sustentan no desconocen que algunas decisiones [111] que tomó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la materia durante el trámite de la demanda ordinaria laboral permitieron flexibilizar el estándar probatorio para entender la validez del acuerdo de salario integral a partir del comportamiento del trabajador del que se pueda inferir su aceptación tácita. Sin embargo, estas decisiones no desconocieron las normas que exigen que el pacto de salario integral debe constar por escrito. Por el contrario, la ley laboral siempre exigió este requisito, en consonancia con el precedente jurisprudencial mayoritario que se ha aplicado en la materia.

142. De todas formas, estas decisiones que flexibilizaron la forma de acreditar el salario integral son posteriores a la terminación de la relación laboral del accionante (24 de julio de 2011). Además, dicha postura judicial tampoco fue uniforme, pues mientras en la sentencia CSJ SL de 9 de agosto de 2011 (radicado 37264) la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia concluyó que era suficiente la aceptación tácita del empleado a partir de desprendibles de nómina para acreditar la existencia y prueba del salario integral, en la sentencia CSJ SL de 28 de febrero de 2012 (radicado 37592), la misma corporación concluyó que los comprobantes de nómina y la liquidación final de prestaciones no son pruebas idóneas para acreditar el acuerdo de esta modalidad salarial. Entonces, pese a las variaciones que se pudieron presentar, la jurisprudencia de la Corte siguió exigiendo la formalidad para demostrar la existencia del pacto integral.

143. En cualquier caso, la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia a través de la sentencia CSJ SL 2804 de 2020 decidió rectificar su posición, para no dejar dudas sobre la exigencia del pacto escrito y expreso del consentimiento del trabajador para acordar un salario de naturaleza integral, formalidad que además de ser consustancial del acto constituye la prueba idónea para demostrar su existencia en los términos del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que no se podría inferir o convalidar con el comportamiento del trabajador, o de cualquier otro escrito que no permita evidenciar de manera equívoca la aceptación expresa de la implementación de esta modalidad salarial.

144. Por todo lo dicho, no se podría concluir que la autoridad judicial accionada incurrió en el defecto material o sustantivo por las razones expuestas en el escrito de tutela, pues en efecto las normas laborales y la jurisprudencia vigente en la materia contemplaron el pacto de salario integral como un acto solemne, que exige tal formalidad para acreditar su existencia y validez.

145. En segundo lugar, la Sala de Descongestión Laboral accionada tampoco incurrió en desconocimiento del precedente cuando aplicó la sentencia de la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia CSJ SL 2804 de 2020, pues como se dijo, era el precedente que se encontraba vigente para la fecha en que profirió la sentencia reprochada (30 de enero de 2023). Además, esta regla judicial era la que regulaba la forma en que se debía acreditar el pacto de salario integral. Por lo tanto, la autoridad judicial demandada hizo un manejo legítimo del precedente y este aspecto no incurrió en defecto.

146. De igual forma, la Corte considera que la aplicación del precedente del año 2020 al caso del actor no constituyó un defecto, dado que dejo a salvo derechos fundamentales de los tutelante y nunca lo sorprendió en el proceso. Esta

situación indica que no era procedente modular o inaplicar la rectificación jurisprudencial en la materia ni otorgar un espacio para pronunciarse respecto de las nuevas cargas probatorias.

147. En el caso bajo estudio no se podrían aplicar efectos prospectivos o a futuro al precedente contenido en la CSJ SL 2804 de 2020, o proponer una fórmula que permita inaplicar o matizar dicho precedente, tal como lo pide la parte accionante en el escrito de tutela. Lo anterior, si se tiene en cuenta que durante la ejecución de la relación laboral era clara la exigencia normativa de pactar por escrito el acuerdo de salario integral, por lo que en la rectificación del precedente que hizo la Corte Suprema de Justicia en la sentencia referida no se cambiaron las reglas decantadas en la materia, sino que se aplicaron las exigencias legales que actualmente se encuentran vigentes.

148. Además, para el momento en el que la institución educativa demandada presentó la contestación a la demanda ordinaria laboral (mayo de 2012), el precedente que en ese momento se encontraba vigente, la sentencia CSJ SL de 28 de febrero de 2012, concluyó que los comprobantes de nómina y la liquidación final de prestaciones no constituyen pruebas idóneas para acreditar la naturaleza integral del salario, debido a que no son documentos suscritos por el trabajador y solo representan una manifestación unilateral del empleador.

149. Por todo lo dicho, no es posible concluir que el empleador no tenía la posibilidad de prever el cambio jurisprudencial que se presentó en el año 2020, pues en esencia es el mismo criterio que la Corte Suprema de Justicia aplicó de manera uniforme durante la ejecución del contrato, y por ello, no se podría modular o inaplicar los efectos de la decisión como se reclama.

150. Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha dispuesto la inaplicación de los efectos del cambio jurisprudencial, con la finalidad de aplicar el criterio hermenéutico vigente en el momento en el que se formuló la demanda o que se les garantice a las partes la oportunidad para ajustarse a las nuevas reglas procesales o probatorias, como garantía del debido proceso y para proteger la expectativa que tenían frente a un cambio del precedente. Sin embargo, esta alternativa de adecuación procesal y probatoria no era necesaria en el caso analizado, ya que, como se dijo, la regla probatoria para acreditar el pacto de salario integral vigente en el año 2023 era similar a la que existía durante la relación laboral y la contestación de la demanda. Por ende, la institución educativa tuvo la oportunidad para comportarse conforme a esa regla y ejercer su derecho de defensa bajo dicho estándar. Inclusive, no puede la institución demandante alegar que fue sorprendida con la rectificación judicial en materia de acreditación del pacto de salario integral.

151. Conjuntamente, la Corte quiere precisar que la readecuación del trámite y la oportunidad para el ciudadano de adecuar su pretensión y resistencia al nuevo precedente se ha utilizado en temas de caducidad de la acción contenciosa administrativa, en particular en el medio de control de reparación directa. Estos asuntos son naturaleza procesal, por lo que no son aplicables en materia laboral estudiada en esta oportunidad cuando se trata del reconocimiento de derechos ciertos, mínimos e irrenunciables, como ocurre en el caso bajo estudio, cuya interpretación se debe hacer de acuerdo con la Constitución Política y las normas laborales que regulan la materia. Cabe resaltar que el criterio jurisprudencial referido corresponde a la interpretación literal de las normas laborales que regulan la materia, la cual resulta más favorable a los intereses de los trabajadores.

152. En ese orden, aunque la regla de aplicación del cambio jurisprudencial con efectos generales e inmediatos no es un imperativo rígido, pues su valoración puede estar sujeta a condiciones constitucionalmente válidas y fácticamente viables, su aplicación debe estar armonizada con presupuestos jurídicamente superiores, como lo es el principio de favorabilidad en materia laboral. En últimas, el criterio que debe mediar la aplicación prospectiva del cambio de precedente no puede ser otro distinto a un profundo sentido de justicia, según las circunstancias particulares del caso, ante la posibilidad de poner en riesgo las garantías procesales de las partes de la parte más débil, como sería el caso de los trabajadores o las víctimas de delitos de lesa humanidad, cuando se presenten a la administración de justicia bajo la

observancia de las reglas establecidas en la jurisprudencia vigente, y éstas sean modificadas posteriormente por un precedente que resulta determinante .

153. Por consiguiente, a diferencia de los argumentos de la tutela, la Corte concluye que la sentencia impugnada no incurrió en defectos sustantivo y de desconocimiento del precedente.

9.3. Análisis del cuestionamiento de violación del principio “nadie puede alegar en su favor su propia culpa” 154. En relación con el cuestionamiento de desconocimiento del principio del derecho según el cual “nadie puede alegar en su favor su propia culpa” , la Corte señala que asumir que el trabajador, por tener un cargo directivo y en virtud de sus facultades, tenía la obligación de advertir que la modalidad de salario integral se debía pactar por escrito, desconoce que este tipo de trabajadores, no están exentos de las garantías laborales que se fundan en la desigualdad inherente de las relaciones laborales que existe entre el patrono y el trabajador. Un empleador no puede excusarse en que el empleador es un directivo para no dar cumplimiento a los requisitos legales que también lo cobijan.

155. Ahora bien, en gracia de discusión, podría señalarse -como parece sugerirlo el colegio accionado- que, por ser un trabajador directivo y tener injerencia directa en la definición de las nóminas de los empleados, el demandante había aceptado una remuneración integral. Sin embargo, para la Corte este argumento no es de recibo, pues las garantías laborales se predican de todo trabajador con independencia de si ocupa o no un cargo directivo. En otras palabras, el requisito de que el salario integral se pacte por escrito no depende del puesto que ocupe el trabajador, sino que constituye una garantía para todos los trabajadores.

156. En otras palabras, la aplicación de los principios laborales dependiendo de si se trata o no de una persona del nivel directivo, como lo sugiere la parte accionante llevaría a anular o interferir de manera desmedida sobre los derechos ciertos e irrenunciables de todos los trabajadores, los cuales constituyen un límite al poder subordinante del empleador. Por ello, el trabajador también se encuentra imposibilitado para renunciar, conciliar, transar o disponer de sus derechos laborales ciertos e indiscutibles, aun cuando perciba un salario por encima del promedio y ocupe un cargo de alta jerarquía, o incluso, cuando se presenten irregularidades o una situación que se pueda calificar como dolosa, pues tales supuestos no pueden llevar a desconocer sus derechos humanos laborales.

Eventualmente, podrían permitir una discusión legítima en torno a derechos inciertos y discutibles, como es el caso de las indemnizaciones o sanciones por el desconocimiento de los derechos laborales, pero de ninguna manera puede implicar el desconocimiento de las garantías mínimas del trabajador.

157. En la misma línea, la Corte debe advertir que aplicar la libertad probatoria en el presente asunto permitiría al empleador o al juez sustituir la voluntad del trabajador en un aspecto fundamental de la relación jurídica. El hecho de que el trabajador haya prestado sus servicios en un cargo directivo y que tuviera como funciones las de firmar recibos de pago, autorizar el desembolso de la nómina en la institución y desempeñarse como ordenador del gasto, no es prueba de que haya aceptado en su caso particular la aplicación de un régimen de salario integral y de ninguna manera puede implicar una disminución de sus derechos laborales.

Asumir lo contrario, desconocería los derechos mínimos irrenunciables, las desigualdades materiales en el contrato de trabajo, la prohibición de regresividad o retroceso que se deriva del principio de progresividad y las relaciones de subordinación y dependencia que existen entre el empleador y el trabajador.

158. Adicionalmente, esta postura tiene en cuenta el precedente de tutela que ha aplicado el principio “nadie puede alegar en su favor su propia culpa” para negar las demandas de tutela cuando el demandante ha causado la vulneración del derecho o ha incurrido en una actuación negligente, dolosa o de mala fe [112] . En contraste, en el caso analizado, el trabajador no generó la vulneración de sus derechos, puesto que esto ocurrió en el marco de un contrato laboral en el que el empleador tiene una posición privilegiada en relación con el empleado. No puede perderse de vista que el colegio

actor no pactó de manera escrita y expresa el pacto salarial, a pesar de que la ley y la jurisprudencia lo exigía. Para Corte, es crucial recordar que el empleador sostiene la pluma que escribe las reglas, mientras el trabajador firma con la tinta de la necesidad. En consecuencia, resulta contraria a la igualdad material y a la justicia cuestionar a la parte débil de la relación laboral y dejar incólume a la parte fuerte de esta, como propone el actor. Dichos principios exigen que el derecho laboral proteja especialmente a la parte más vulnerable, esto es, el trabajador.

159. De todas formas, se debe advertir que este argumento no pudo ser evaluado por la autoridad judicial accionada, pues no fue expuesto por la institución educativa accionante durante el trámite del recurso de casación y tampoco en el escrito de tutela que aquí se estudia. Estos argumentos solo fueron expuestos durante el trámite de revisión, por lo que aceptarlo implicaría la vulneración de los derechos al debido proceso, contradicción y defensa de la Sala Segunda de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

9.4. Conclusión y efectos de la decisión 160. En conclusión, la corporación judicial accionada no incurrió en el defecto material o sustantivo ni en desconocimiento del precedente reprochados por la institución educativa accionante, pues tomó su decisión con sujeción a lo dispuesto en las normas laborales y en atención al criterio jurisprudencial del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social vigente en la materia.

161. Por todo lo dicho, la Corte Constitucional confirmará la sentencia de tutela de 30 de agosto de 2023 por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la decisión de primera instancia proferida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 27 de junio de 2023, en la que se negó el amparo solicitado por la institución educativa.

162. Finalmente, como consecuencia lógica de la decisión que aquí se toma, se entiende que la medida provisional que adoptó la Sala Plena de esta Corporación a través de la providencia A720 de 2024 dejará de surtir efectos una vez quede en firma la presente sentencia.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia de tutela de 30 de agosto de 2023 por la Sala de Casación Civil, Agraria y Rural de la Corte Suprema de Justicia, que a su vez confirmó la decisión de primera instancia proferida por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia el 27 de junio de 2023, en la que se negó el amparo solicitado por la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar . En consecuencia, NEGAR el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y al acceso a la administración de justicia de la institución educativa mencionada.

Segundo. LIBRAR las comunicaciones –por la Secretaría General de la Corte Constitucional-, así como DISPONER las notificaciones a las partes -a través del juez de tutela de primera instancia-, previstas en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase. JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Presidente Con salvamento de voto NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada ANTONIO FELIPE BARRETO ROZO Conjuez JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado Con salvamento de voto ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con salvamento de voto CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada Con salvamento de voto ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General SALVAMENTO DE VOTO DE LA MAGISTRADA CRISTINA PARDO SCHLESINGER Y LOS MAGISTRADOS JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Y JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS A LA SENTENCIA SU.478/24 CONTRATO DE TRABAJO- Validez y eficacia del pacto de salario integral (Salvamento de voto) (…) también debió tenerse en cuenta que el accionante era el director general de la institución educativa y tenía dentro de sus funciones las de ordenar el gasto.

En tal calidad expidió desprendibles de nómina, constancias laborales, autorizaciones dirigidas a entidades financieras para el pago del personal administrativo y docente de la institución y, adicionalmente, en ningún momento presentó objeción alguna frente al tipo de remuneración durante la vigencia de la relación laboral.

PRECEDENTE JUDICIAL- Efecto retrospectivo (Salvamento de voto) RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACION EN MATERIA LABORAL- Requisitos/ RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACION- Finalidad (Salvamento de voto) (…) la interpretación y alcance que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar dio al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo fue la misma que la propia Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- le asignó (…). De allí que no hubiese sido evidente la forma en que dicho tribunal pudo incurrir en una interpretación errónea de la ley.

(…), el artículo referido nunca prohíbe que el pacto de salario integral pueda demostrarse con el despliegue de actuaciones del trabajador, en virtud de las cuales pueda concluirse que aquel aceptó dicha modalidad de salario.

Referencia: Expediente T-9.754.577 Acción de tutela instaurada por la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar contra la Sala de Descongestión Nro. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia Magistrada ponente:

Natalia Ángel Cabo 1. Con el respeto acostumbrado por las decisiones de la mayoría, nos permitimos manifestar que presentamos salvamento de voto frente a la Sentencia SU-478 de 2024 proferida por la Sala Plena, en la que se confirmaron las decisiones que tomaron los jueces de tutela en primera y segunda instancia que negaron el amparo constitucional pretendido.

2. Los motivos por los que nos apartamos de lo decidido tienen que ver con (i) la existencia de variaciones en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre las formas para demostrar la eficacia y validez del pacto de salario integral, (ii) la existencia de una circunstancia que debió ser tenida en cuenta a la hora de valorar la validez y eficacia del pacto de esta modalidad salarial, (iii) los efectos de la aplicación retrospectiva del precedente y (iv) que no se acreditó una de las hipótesis de procedencia del recurso extraordinario de casación laboral. Para terminar, pondremos de presente el remedio constitucional que debió aplicarse en nuestro criterio. A continuación, explicaremos en detalle cada uno de estos puntos.

A. Variaciones de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre las formas para demostrar la eficacia y validez del pacto de salario integral 3.

Consideramos que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sí ha presentado variaciones respecto de las formas para demostrar la eficacia y validez del pacto de salario integral. De ahí que en la Sentencia del 22 de julio de 2020 (SL2804-2020), la Sala de Casación Laboral reconoció que “rectificaba su jurisprudencia” y, de esta manera, concluyó que los actos formales del derecho al trabajo, como el acuerdo de salario integral, no solo deben constar por escrito para su existencia ( formalidad ad substantiam actus o ad solemnitatem ) “sino que su prueba no puede suplirse por un medio distinto al acto de constitución ( formalidad ad probationem )”.

4. Estimamos que en el marco del proceso ordinario laboral entre el señor Alastair Gordon Kelso Turton y la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, el Juzgado 001 Laboral del Circuito de Valledupar, en sentencia del 29 de agosto de 2012, y la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en sentencia del 13 de noviembre de 2014, establecieron que el acuerdo frente al salario integral se acreditó a partir de las pruebas obrantes y la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según la cual, este acuerdo no debe constar en el contrato de trabajo y, por el contrario, es suficiente cualquier escrito que no deje dudas de la voluntad de las partes, en el que conste la aceptación incluso tácita del trabajador.

5. Resaltamos que luego de que se profirieron las sentencias de instancia y se sustentó el recurso extraordinario de casación se profirió un precedente que favorecía la postura de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar. En Sentencia del 17 de febrero de 2016 (SL4594-2016), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró que como el pacto de salario integral no implica un "exagerado rigorismo", el convenio de esta modalidad salarial se podía desprender "de la conducta asumida por las [partes] durante la ejecución del contrato de trabajo, las cuales [permitían] al operador judicial formarse el convencimiento que ese fue el propósito".

6. Sumado a lo anterior, en la sentencia en la que resolvió el recurso extraordinario, la Sala de Descongestión Nro. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reconoció que la postura adoptada por el juzgador de segunda instancia estaba acorde con la jurisprudencia del máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral para el momento en que adoptó la decisión, pero que dichas reglas habían sido "rectificadas" en sentencia del año 2020.

B. La existencia de una circunstancia que debió ser tenida en cuenta a la hora de valorar la validez y eficacia del pacto de salario integral 7.

En las sentencias de instancia en el marco del proceso ordinario laboral se concluyó que el acuerdo frente al salario integral se acreditó a partir de la valoración de los desprendibles de nómina junto con las constancias laborales, la inexistencia de reclamación a la empleadora por parte del trabajador respecto del pago de las prestaciones sociales, la falta de objeción a recibir ese tipo de remuneración y el testimonio de empleados de la institución educativa demandada.

8. Sin perjuicio de lo anterior, de cara a analizar la validez y eficacia del pacto de salario integral creemos que también debió tenerse en cuenta que el señor Alastair Gordon Kelso Turton era el director general de la institución educativa y tenía dentro de sus funciones las de ordenar el gasto. En tal calidad expidió desprendibles de nómina, constancias laborales, autorizaciones dirigidas a entidades financieras para el pago del personal administrativo y docente de la institución y, adicionalmente, en ningún momento presentó objeción alguna frente al tipo de remuneración durante la vigencia de la relación laboral.

C. Acerca de los efectos de la aplicación retrospectiva del precedente 9. Estimamos que, en el caso analizado, la aplicación retrospectiva del precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia afectaba la confianza legitima, la seguridad jurídica y las garantías procesales de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar.

10. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha estudiado los efectos temporales tratándose de algunos precedentes de la jurisdicción de lo contencioso administrativo y ha señalado que ante un tránsito jurisprudencial es necesario que las cortes precisen el alcance de sus decisiones cuando actúan como unificadores de jurisprudencia dentro de su jurisdicción y para ello pueden acudir a figuras como la jurisprudencia anunciada o a la técnica del overruling prospective .

11. El precedente de estas Corporación sobre la materia establece que, por regla general, la jurisprudencia fijada por los órganos de cierre se convierte en aplicable de manera general e inmediata; sin embargo, una autoridad judicial puede, como excepción a la regla general, (i) inaplicar el criterio jurisprudencial en vigor al momento de proferir el fallo por ser contrario a uno anterior que resultó determinante de la conducta procesal de las partes [113] o matizar las reglas de unificación vigentes [114] o (ii) aplicar el precedente vigente al momento de proferir sentencia, siempre y cuando hubiera readecuado el trámite para brindar la oportunidad a las partes de pronunciarse frente al cambio jurisprudencial [115] y/o ajustarse a las posibilidades procesales que este contiene, así como a las nuevas cargas procesales, argumentativas o probatorias [116] .

12. De esta manera, con la decisión mayoritaria se desconoció que la parte accionante no tuvo la posibilidad de prever ni de pronunciarse acerca de la carga argumentativa y probatoria frente a la eficacia y validez del pacto de salario integral que se modificó con la sentencia de 2020 y, en consecuencia, la autoridad judicial accionada declaró que el salario que

percibió el señor Alastair Gordon Kelso Turton bajo la denominación de salario integral era ordinario con las consecuencias que ello acarrea.

D. Sobre la procedencia del recurso extraordinario de casación laboral en el caso objeto de estudio 13. Además de todo lo antedicho, nos permitimos señalar que la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL173-2023, no debió casar parcialmente la providencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, en lo relativo al pacto de salario integral.

Al respecto, recordamos que el recurso extraordinario de casación procede cuando la sentencia que resulta desfavorable incurrió en un error de derecho o en un error de hecho . Las causales por las cuales procede dicho recurso se encuentran en el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde se lee, entre otras cosas, que: “[e]n materia laboral el recurso de casación procede por los siguientes motivos: // 1.

Ser la sentencia violatoria de la ley sustancial, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea . (…)”. 14. En el caso que estudió, la Corte Suprema de Justicia, al proferir la Sentencia SL173-2023, se propuso analizar “(…) si el Tribunal incurrió en interpretación errónea del artículo 132 del CST , al considerar que el pacto de salario integral no requiere solemnidad para su «validez y eficacia», pues puede inferirse de cualquier medio de convicción que no deje dudas sobre su carácter bilateral, incluso si la aceptación del trabajador es tácita” [117] .

15. Así pues, s egún la propia Corte Suprema de Justicia [118] , el juez incurre en una interpretación errónea de la ley cuando le asigna a esta un alcance que, naturalmente, no tiene. De tal manera, en este caso la interpretación y alcance que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar dio al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo fue la misma que la propia Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- le asignó en las sentencias del 9 de agosto de 2011 (Radicado 40259), del 28 de febrero de 2012 (Radicado 37592), y en la Sentencia SL4235-2014. De allí que no hubiese sido evidente la forma en que dicho tribunal pudo incurrir en una interpretación errónea de la ley. Esto se debe a que, en efecto, el artículo referido nunca prohíbe que el pacto de salario integral pueda demostrarse con el despliegue de actuaciones del trabajador, en virtud de las cuales pueda concluirse que aquel aceptó dicha modalidad de salario.

C. Sobre el remedio constitucional que debió aplicarse 16. De conformidad con lo antes expuesto, encontramos acreditados los requisitos especiales de procedibilidad excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales denominados (i) defecto procedimental absoluto y (ii) desconocimiento del precedente constitucional. A nuestro juicio, las decisiones de la Sala de Descongestión Nro. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia debieron dejarse sin efectos [119] , de manera que se permitiera a las partes del proceso y, especialmente, a la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, pronunciarse frente al cambio jurisprudencial introducido en la Sentencia del 22 de julio de 2020 (SL2804-2020) de la Sala de Casación Laboral de la Corte .

Finalmente, creemos que la accionada debía proferir una nueva providencia de casación en la que se pronunciara acerca de la posibilidad de matizar o inaplicar el precedente de la Sala de Casación Laboral y valorar dentro de dicho análisis el principio de in dubio pro operario que se deriva del artículo 53 superior.

Con nuestro acostumbrado y profundo respeto, Fecha ut supra CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Magistrado [1] La Sala de Selección de Tutelas Número Once de 2023, integrada por los magistrados Juan Carlos Cortés González y Antonio José Lizarazo Ocampo.

[2] Auto de 30 de noviembre de 2023, notificado el 15 de diciembre de la misma anualidad. [3] De conformidad con lo establecido en el inciso 2°, numeral 8° del artículo 34 del Acuerdo 02 de 2015.

[4] En esta sentencia se retoman parte de los antecedentes que presentó la magistrada Cristina Pardo Schlesinger en la ponencia que fue derrotada por la Sala Plena.

[5] Estos hechos se describen de acuerdo con lo señalado en el escrito de tutela, los antecedentes referidos en la sentencia objeto de reproche y las demás pruebas obrantes en el expediente.

[6] Ver SL173 de 2023, pág. 5. [7] Ibidem. [8] La parte resolutiva de la sentencia tiene el siguiente tenor literal: “PRIMERO: Declarar no probada la inexistencia del salario integral, por lo expuesto en parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: Condenar a la demandada FUNDACIÓN COLECIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR a pagar a ALASTAIR GORDO KELSO TURION (sic) los siguientes conceptos: A) PRIMAS DE SERVICIOS DEL PERIODO 1° DE JULIO DE 1986 A JUNIO DE 1996, la suma de $6.905.000. B) AUXILIO DE CESANTÍAS: 1° DE JULIO DE 1986 A junio de 1996, la suma de $36.000.000. C) INTERESES DE CESANTÍAS DOBLES:

La suma de $8.640.000. TERCERO: Condénese a la FUNDACION COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR a pagar las sumas ordenadas en esta sentencia debidamente indexadas, a la fecha del pago, de acuerdo con el UPC expedido por el DANE. CUARTO:

Absolver a la demandada de las demás pretensiones de la demanda, conforme a la parte motiva. QUINTO: Declarar no probadas las excepciones propuestas por la accionada, por lo expuesto en la parte motiva de este proveído. SEXTO:

Condénese en costas a la parte vencida […]”. Ver transcripción plasmada en la sentencia SL173 de 2023 (págs. 5 y 6). [9] Ver transcripción que hizo de la sentencia de primera instancia el vinculado Alastair Gordon Kelson Turton, la cual se incorporó en la contestación a la acción de tutela. Archivo 0014Informe_secretaria en la carpeta 0005Expediente_remitido.

[10] La parte resolutiva de la sentencia tiene el siguiente tenor literal: “PRIMERO: REVOCAR los literales A, B y C del ordinal segundo de la sentencia proferida el 29 de agosto de 2012 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en su lugar se dispone que las condenas impuestas a la parte demandada lo sean por los siguientes conceptos: A. El pago al INSTITUTO DE LOS SEGUROS SOCIALES, hoy COLPENSIONES y a PORVENIR S.A., entidades de seguridad social a que ha pertenecido el demandante, de las cotizaciones faltantes y del complemento de las efectuadas por valores inferiores a los que en su momento constituyeron el salario, valores que aparecen relacionados en la demanda a folios 37 a 40 desde el 1° de julio de 1986 al 24 de julio de 2011, que incluye los gastos de representación pagados desde el 1° de julio de 1996 hasta el 1° de octubre de 2010, fecha en que los gastos de representación se destinaron al alquiler del vehículo del director en la proporción pactada en el contrato, porque dejan de ser parte del salario, y desde esa fecha en adelante hasta la terminación, es decir, hasta el 24 de julio de 2011, por la diferencia entre el valor de gastos relacionados y el del contrato de trabajo. Lo anterior más los intereses que de acuerdo con la ley se hubieran causado a favor de las respectivas aseguradoras, estos dineros deben ser destinados a las entidades de seguridad social mencionadas, de acuerdo con la liquidación que estas entidades elaboren. B.- CONDENAR el pago de NOVENTA Y CUATRO MILLONES SEISCIENTOS VEINTITRÉS MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS PESOS ($94.623.272), por concepto de indemnización por despido injusto debido a que no se probaron las causas esgrimidas en el despido. SEGUNDO: REVOCAR el ordinal quinto de la sentencia de primera instancia, en cuanto declaró no probadas las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido, para en su lugar declarar probada la prescripción respecto a las prestaciones sociales adeudadas frente al contrato de trabajo en el lapso anterior al pacto de salario integral y declarar no probada dichas excepciones. Mantener el contenido restante en cuanto a que las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido no prosperan respecto a las pensiones reconocidas. MODIFICAR el ordinal sexto de la sentencia apelada en cuanto al valor de las agencias en derecho dado el incremento del valor de la condena impuesta por lo que las agencias en derecho de primera instancia en la misma proporción que fijó la juez, es decir, del 20% corresponden a DIECIOCHO

MILONES NOVECIENTOS VEINTICUATRO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS ($18.924.654). Dada la prosperidad de los recursos interpuestos no hay lugar a condena en costas de esta instancia. Los ordinales restantes: primero, tercero y cuarto quedan incólumes". Ver transcripción plasmada en la sentencia SL173 de 2023 (págs. 6 y 7) y el audio L20001310500120120005401_200012204002_001_001.ASF" (hora 1:49:28 a 1:52:33), incorporado en la carpeta 0012Anexos y 0005Expediente_remitido.

[11] Sentencia CSJ SL173 de 2023. [12] Ibidem, pág. 46. [13] La parte resolutiva de la sentencia CSJ SL173-2023 tiene el siguiente tenor literal:

"[…] CASA PARCIALMENTE la sentencia proferida por la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el trece (13) de noviembre de dos mil catorce (2014), en el proceso que instauró ALASTAIR GORDON KELSO TURTON a la FUNDACIÓN COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR , únicamente en cuanto: i) Confirmó el ordinal primero de la sentencia de primera instancia, que declaró no probada la inexistencia del salario integral.

ii) Revocó las condenas impuestas en los literales A, B, C del ordinal segundo del primer fallo, por concepto de primas de servicios, auxilio de cesantías e intereses a las mimas del 1° de julio de 1986 al 30 de junio de 1996. iii) Excluyó de la condena impuesta en el literal A) del ordinal primero de su providencia, la inclusión en el IBC de los aportes a seguridad social (faltantes y deficitarios concedidos), de la diferencia entre lo que venía siendo percibido por el trabajador por gastos de representación y lo destinado al alquiler del vehículo, entre el 1° de octubre de 2010 y el 24 de julio de 2011, así como el porcentaje faltante del salario ordinario que calificó como integral. iv) Excluyó de la liquidación de la indemnización por despido injusto que impuso en el literal B) del ordinal primero de su providencia, el valor cancelado por concepto de gastos de representación, bajo la denominación de alquiler del vehículo, entre el 1° de octubre de 2010 y el 24 de julio de 2011 y, en consecuencia, el valor sobre el cual calculó dicho crédito resarcitorio, el cual corresponderá a $189.235.231.

v) Revocó la primera decisión que declaró probadas las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido. vi) Confirmó los ordinales tercero y cuarto del primer proveído" (negrilla en el texto original, págs. 46 y 47).

[14] Archivo 2_11001020400020230011720 0-(2023-09-22 15-56-30)-1695416190 del expediente digitalizado. [15] Archivo 0004Auto, incorporado en la carpeta 0005Expediente_remitido.

[16] Proceso ordinario laboral 20001310500120120005400. [17] Archivo 0011Anexos, incorporado en la carpeta 0005Expediente_remitido. [18] Ibidem, pág. 6.

[19] Archivo 0013Informe_secretarial, incorporado en la carpeta 0005Expediente_remitido. [20] Archivo 0014Informe_secretarial, incorporado en la carpeta 0005Expediente_remitido.

[21] Archivo 0015Sentencia, incorporado en la carpeta 0005Expediente_remitido. [22] Archivo 0019Memorial, incorporado en la carpeta 0005Expediente_remitido.

[23] Archivo 0008Sentencia, contenido en el expediente No. 11001020140002023011720 1. [24] Archivo intervención colegio Valledupar c, incorporado en la carpeta 06Escrito21Mar-24Colegio Bilingüe de Valledupar.

[25] Ibidem, pág. 9. [26] Con base en la doctrina jurídica, la Corte Constitucional atribuye a este principio general del derecho el nombre de " nemo auditur propriam turpitudinem allegans ".

Al respecto, ver Sentencias T-122 de 2017 y T-021 de 2007. [27] Op.cit, Archivo intervención colegio Valledupar c, incorporado en la carpeta 06Escrito21Mar-24Colegio Bilingüe de Valledupar, pág. 38.

[28] Ver solicitud en la carpeta 8.1 COLEGIO BILINGÜE DE VALLEDUPAR, incorporada en la carpeta de Respuestas obrante en la carpeta 08Auto720MedidaProvisional.

[29] Ver auto en la carpeta 08Auto720MedidaProvisional. [30] Ver escrito en la carpeta 10Escrito04Jun-24ALASTAIR GORDON KELSON TURTON. [31] Ibidem, pág. 4.

[32] Archivo 16DESIGNACION_CONJUEZ T-9754577_OFICIO_C-344_ [33] Ver SL2098 de 2023, pág. 26. [34] Sentencias SU-169 de 2024 y SU-342 de 2024.

[35] Esta causal hace referencia a los errores de hecho o de derecho que comete el juez al apreciar las pruebas en un proceso. Según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, esta causal se plantea cuando "el fallador valora erradamente, deja de analizar, o supone la existencia de determinadas pruebas procesales.

Tal proceder lo conducirá a cometer errores de hecho o de derecho, consistentes ambos, en tener por probado dentro del proceso algo que realmente no lo está, o, en no tener por probado lo que realmente sí lo está" (CSJ SL2221 de 2024, Pág. 16). En esa línea, se puede incurrir en error de hecho respecto de las pruebas calificadas (confesión judicial, inspección judicial o documento auténtico), o en error de derecho sobre pruebas solemnes.

[36] Criterios expuestos en la Sentencia C-590 de 2005, reiterados y precisados, entre otras, en las Sentencias T-001 de 2023, SU-444 de 2023, SU-018 de 2024 y SU-218 de 2024.

[37] Según lo expuesto en la sentencia SU-432 de 2015, esta variación en la concepción de la procedencia se empezó a proponer en las sentencias T-441 de 2003; T-462 de 2003; T-949 de 2003 y T-701 de 2004.

[38] Se toman los defectos referidos en la Sentencia SU-018 de 2024, a partir de la Sentencia C-590 de 2005. [39] Ver, por ejemplo, las Sentencias SU-041 de 2018, SU-373 de 2019 y SU-388 de 2021.

[40] Esto es, cuando el juez desconoce las formas propias del proceso cuyo desconocimiento implica la amenaza o violación de los derechos fundamentales. Para que este defecto se configure se exige que este no sea atribuible al afectado, que sea manifiesto y capaz de influir en la decisión final. Ver, por ejemplo, Sentencias: SU-424 de 2012 y SU-454 de 2016.

[41] Ver, por ejemplo, las sentencias: SU-842 de 2013; SU-355 de 2017 y SU-129 de 2021. [42] Ver, por ejemplo, las Sentencias: SU-556 de 2016 y SU-261 de 2021.

[43] Ver, por ejemplo, las Sentencias T-145 de 2014 y SU-261 de 2021. [44] Ver, entre otras, las Sentencias SU- 424 de 2012 y T-041 de 2018. [45] Ver, al respecto, las Sentencias: T-459 de 2017 y SU-918 de 2013 [46] Ver, por ejemplo, las Sentencias: SU-542 de 2016 y SU-873 de 2014.

[47] Sentencia SU-018 de 2024, que a su vez hace referencia a las sentencias SU-074 de 2022, SU-215 de 2022 y SU-072 de 2018. [48] A quien el representante legal de la institución educativa accionante le otorgó poder para instaurar el amparo constitucional en su nombre (archivo 0003Anexos, carpeta 0005Expdiente_remitido).

[49] Ver, al respecto, la sentencia SU- 573 de 2019. [50] Artículo 31 de la Ley 712 de 2001. [51] Sentencias SU-354 de 2017 y SU-454 de 2020.

[52] Como se dijo en la nota al pie de página No. 38, esta causal se refiere a los errores que el juez puede cometer al evaluar las pruebas dentro de un proceso, como valorar de forma incorrecta, omitir el análisis o asumir la existencia de ciertas pruebas procesales, lo que puede llevar a considerar probado dentro del proceso algo que no lo está o, por el contrario, a no tener como probado algo que sí fue acreditado.

[53] Sentencia C-590 de 2005. [54] Sentencias SU-573 de 2017, SU-585 de 2017, SU-379 de 2019, SU-355 de 2020, SU-388 de 2021, SU-074 de 2022 y SU-114 de 2023.

[55] Sentencia SU-388 de 2023. [56] Las consideraciones de este apartado fueron tomadas parcialmente de las sentencias C-536 de 2019, C-397 de 2006, C-593 de 2014, SU-484 de 2008 y SU-995 de 1999.

[57] Sentencia C-536 de 2019. [58] Sentencia C-397 de 2006. [59] Ibidem. [60] Artículo 25 de la Constitución Política, artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

[61] Artículo 53 de la Constitución Política. [62] Sentencia C-536 de 2019. [63] En la Opinión Consultiva del 17 de septiembre de 2003, la Corte Interamericana de Derechos Humanos explicó que de la condición de trabajador de una persona se derivan unas garantías mínimas. Es decir, toda persona que vaya a realizar realice o haya realizado una actividad remunerada adquiere este estatus y los derechos asociados, sin importar su situación migratoria. Así mismo, ver Sentencia C-536 de 2019.

[64] Sentencia SU-140 de 2019. [65] Sentencias SU-140 de 2019, SU-273 de 2022 y SU-221 de 2024. [66] Cfr. Sentencia T-001 de 1999, citada en la Sentencia SU-218 de 2024.

[67] Sentencia SU-995 de 1999. [68] Sentencia SU-484 de 2008. [69] Sentencia SU-995 de 1999. [70] Sentencia T-069 de 2015. [71] Artículo 132 del CST, numeral 2.

[72] Decreto 1174 de 1991. [73] En este proceso un trabajador presentó demanda contra Industrial de Gaseosas S.A. para obtener el pago de diferencias salariales. El demandante trabajó para la empresa entre el 3 de agosto de 1982 y el 8 de octubre de 1993, y durante la ejecución del contrato convino recibir un salario integral, sin embargo, estimó que dicha remuneración fue pagada de forma incorrecta porque el factor prestacional pagado correspondía a una suma inferior al 30% del salario pactado. Sin embargo, la Corte concluyó que la interpretación del empleador sobre la estipulación de salario integral era correcta.

[74] CSJ sentencia de 10 de agosto de 1998, proferida dentro del radicado 10799, pág. 7. (Gaceta Judicial No. 2495, pág. 108). [75] Este proceso se trata de una profesora que demandó a la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali para obtener el pago completo de salarios y prestaciones. En su defensa el Colegio demandado explicó que la trabajadora devengaba un salario integral, conforme la estipulación del convenio con la remuneración anual en moneda alemana. La Corte concluyó que dicho convenio se adecuó al concepto de salario integral.

[76] CSJ sentencia de 18 de septiembre de 1998, proferida dentro del radicado 10837, pág. 1. [77] La demanda fue promovida por un trabajador que estuvo vinculado en el cargo de subgerente en la Compañía de Vigilancia Privada –Viaservin Limitada-, para que se condenara a la empresa a pagar los salarios que dejó de percibir entre el 31 de marzo de 1991 y el 28 de febrero de 1992, cuando fue despedido. El demandante manifestó que se acogió a la modalidad de salario integral a partir del 1° de abril de 1991, pero que antes de establecerse el pago de dicha remuneración el empleador disminuyó sus condiciones laborales.

[78] CSJ sentencia de 9 de mayo de 2003, proferida dentro del radicado 19683, págs. 11 y 12. [79] En este proceso un trabajador presentó demanda contra la Fundación Parque de la Cultura de Armenia para que se declarara que su salario ascendía al sueldo más los denominados gastos de viaje para liquidar sus acreencias laborales, entre otras pretensiones. En su defensa, la demandada adujo que se pactó un salario integral que quedó plasmado en el acta de reunión a la que asistió el demandante como miembro principal de la junta, documento del cual la Corte concluyó la existencia de la estipulación escrita y el consentimiento del trabajador.

[80] CSJ sentencia de 27 de enero de 2010, proferida dentro del radicado 36411, pág. 18. [81] Sentencia C-565 de 1998. [82] Artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

[83] En este proceso una trabajadora demandó a su empleador Colombia Móvil S.A. para obtener el pago de prestaciones sociales y la indemnización moratoria. Sin embargo, la empresa demandada señaló que desde el inicio de la vinculación laboral las partes acordaron que se aplicaría la modalidad de salario integral. Para tomar su decisión, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que la intención de las partes sobre la modalidad salarial pactada se pudo desentrañar de otros medios de convicción.

[84] Se trata de un trabajador que demandó al Banco Tequendama S.A. para que se declarara que el salario pactado era de naturaleza ordinaria. Para la Corte los documentos aportados en el proceso permitían acreditar la existencia de un pacto de salario integral, dado que guardaban la condición escrita y permitían inferir el consentimiento tácito del trabajador.

[85] CSJ SL4235 de 2014, pág. 16. [86] En este proceso, el trabajador demandó a su empleador Colombia Móvil S.A. a fin de que se declare que el salario que devengó en el cargo de ejecutivo senior de la empresa no era de naturaleza integral, ya que nunca fue pactado en esos términos.

[87] Se trata de una trabajadora que se desempeñó en el cargo de gerente en la empresa Dolce S.A.S. demandó al empleador para obtener el pago de las prestaciones sociales y aportes pensionales con base en el salario que realmente devengó. Para el efecto, la demandante explicó que se vinculó mediante contrato de trabajo vernal y el salario que acordaron no era de naturaleza integral ni fue pactado por escrito.

[88] CSJ SL2804 de 2020, pág. 24. [89] Las consideraciones de este apartado fueron tomadas en su mayoría de la sentencia SU-406 de 2016 y de la ponencia inicialmente presentada por la Dra.

Cristina Pardo Schlesinger. [90] Sentencia C-836 de 2001, citada en la Sentencia SU-406 de 2016. [91] Sentencia C-836 de 2001. Párr. 10, subtítulo 3.3.

[92] Sentencia SU 068 de 2018, párr. 8.5., título II. [93] Sentencia SU-406 de 2016. [94] Sentencias C-836 de 2001, T-794 de 2011, T-708 de 2013, SU-354 de 2017, SU-068 de 2018 y T-441 de 2018.

[95] Sentencia SU-218 de 2024. [96] Sentencia C-836 de 2001. [97] Ibidem. [98] Sentencia SU-406 de 2016. [99] Sentencia T-044 de 2022, citada en la Sentencia T-450 de 2024.

[100] Es decir, aunque los supuestos fácticos se presentaron en vigencia del precedente anterior, no se trata de situaciones jurídicas consolidadas ni se cuenta con una decisión judicial definitiva. Ello, se diferencia de la retroactividad porque no supone alterar situaciones que se consolidaron en el pasado. Sobre la materia se puede consultar la Sentencia SU-309 de 2019.

[101] Por ejemplo, el caso que se está estudiando y del que se advierte la necesidad de introducir un cambio en el precedente, se resuelve con el antiguo criterio y el nuevo criterio solo se aplica a casos posteriores.

[102] Ver concepto en la Sentencia C-027 de 2012. [103] Este tema no era pacífico en la Consejo de Estado, pues se aplicaban posiciones opuestas en relación con el término de caducidad de la acción, así: (i) aplicar el término general de caducidad del medio de control de reparación directa, contado a partir del momento en que se tuvo conocimiento de la fecha en la que ocurrió el hecho dañoso o, en caso de desaparición forzada, contado a partir de la fecha en la que aparecía la víctima o desde la ejecutoria del fallo definitivo adoptado en el proceso penal; o (ii) inaplicar el término de caducidad de la acción por el carácter imprescriptible de los delitos de lesa humanidad, lo que permitía presentar el medio de control de reparación directa en cualquier tiempo. No obstante, en la sentencia de unificación el Consejo de Estado aclaró que los elementos esenciales de la imprescriptibilidad de los delitos de lesa humanidad son compatibles con la regulación del término de caducidad, por lo que dicho término se debía contabilizar desde el momento en que los afectados tuvieron conocimiento o debieron conocer de la participación de agentes del Estado en el mismo.

[104] 24 de julio de 2011. [105] 29 de agosto de 2012. [106] 13 de noviembre de 2014. [107] 23 de noviembre de 2015. [108] Sentencia SU-218 de 2024.

[109] Por ejemplo, sentencias, SU-312 de 2020, SU-209 de 2021, SU-388 de 2021, SU-074 de 2022, SU-207 de 2022, SU-114 de 2023, SU-155 de 2023, SU-471 de 2023, SU-018 de 2024, SU-029 de 2024, SU-169 de 2024, SU-221 de 2024 y SU-287 de 2024, entre otras.

[110] Estas tres condiciones son las siguientes: (i) la razón de su decisión contiene una regla aplicable a la situación por resolver; (ii) el problema jurídico que se resolvió es semejante al que ahora corresponde decidir; y (iii) los hechos de ambos casos son equiparables.

[111] CSJ SL de 9 de agosto de 2011, dentro del radicado 37264, CSJ SL de 28 de febrero de 2012, radicado 37592, CSJ SL4235 de 2014 y SL1294 de 2016.

[112] En la Sentencia T-122 de 2017, Corte consideró que reconocer la pensión de sobrevivientes en favor de una persona que, de manera dolosa, provocó la muerte de la causante resultaba desproporcionado y contrario a los fines constitucionales del Sistema General de Pensiones. Aplicando el principio “nadie puede alegar en su favor su propia culpa”, la Corte concluyó que el cónyuge no podía beneficiarse de su propia conducta delictiva. Por lo tanto, ordenó reconocer a los hijos de la causante la totalidad de la pensión de sobrevivientes. Además, en la Sentencia SU-624 de 1999, al analizar el caso de una persona que a través de la acción de tutela buscaba mantener a su hijo en el colegio sin pagar lo debido, estando en condiciones para hacerlo, la Corte afirmó que constituye un deber constitucional el no abusar del derecho propio, por lo que no existe justificación frente al dolo indirecto y malicioso del sujeto que, a sabiendas de su inconducta, pretende validar su incumplimiento.

Asimismo, En la Sentencia T-021 de 2007, la Corte negó la tutela de un ciudadano contra la Universidad del Tolima, quien alegaba vulneración de sus derechos al debido proceso y a la educación por un error en su puntaje del ICFES. La Corte determinó que el accionante intentó beneficiarse de dicho error, que él mismo había causado o conocía, y aplicó el principio “ nadie puede alegar en su favor su propia culpa ” para rechazar su pretensión.

[113] Corte Constitucional, Sentencia SU-406 de 2016. [114] Corte Constitucional, sentencias T-044 de 2022 y T-210 de 2022. [115] Corte Constitucional, Sentencia SU-167 de 2023.

[116] Corte Constitucional, sentencias T-044 de 2022, T-210 de 2022, SU-167 de 2023, T-354 de 2023 y T-024 de 2024. [117] Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL173-2023.

[118] Corte Suprema de Justicia, Auto AL3005-2024. [119] Las providencias que debieron dejarse sin efectos son las siguientes: (i) Sentencia del 30 de enero de 2023 (SL173-2023), a través de la cual, la Sala de Descongestión Nro.

2 se pronunció frente al recurso extraordinario de casación formulado por el señor Alastair Gordon Kelso Turton, (ii) Sentencia del 31 de julio de 2023 (SL2098-2023) mediante la cual, la Sala de Descongestión Nro. 2 profirió fallo de instancia conforme a lo ordenado en la sentencia que resolvió el recurso extraordinario de casación y (iii) la providencia del 17 de octubre de 2023 (SL2690-2023), en la que la Sala de Descongestión Nro. 2 se pronunció sobre la solicitud de adición presentada por el apoderado del señor Alastair Gordon Kelso Turton en la que pidió “extender la condena del ordinal iv)’ de la decisión CSJ SL2098-2023, en razón a que en el fallo de instancia no se dispuso la actualización de la indemnización por despido sin justa causa, pese al tiempo trascurrido entre la fecha de la terminación de su contrato de trabajo y la de la providencia de segundo grado”.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/SU478-24.htm

Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.