



## COMUNICADO 50 14 de noviembre de 2024

**Sentencia SU-478/24**  
**M.P. Natalia Ángel Cabo**  
**Expediente T-9.754.577 AC**

**Corte Constitucional explica que la protección constitucional del salario implica que la excepción del pacto de salario integral deba constar por escrito, sin que sea admisible convalidar una aceptación tácita del trabajador**

### 1. Antecedentes

La Sala Plena de la Corte Constitucional revisó la acción de tutela que interpuso un colegio privado en contra de la sentencia CSJ SL-173 de 2023 proferida por la Sala de Descongestión Laboral No. 2 de la Corte Suprema de Justicia, en la cual 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. La autoridad judicial accionada se remitió al precedente contenido en la sentencia CSJ SL2804 de 2020 para concluir que el pacto de salario integral debe constar expresamente por escrito, formalidad que no se puede inferir por el consentimiento tácito del trabajador.

La institución educativa consideró que la providencia cuestionada incurrió en el defecto material sustantivo y en desconocimiento del precedente y, con ello, vulneró 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 parte accionante argumentó que la corporación judicial accionada aplicó las reglas sobre la validez del pacto de salario integral que se plasmaron en la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL2804 de 2020, pese a 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.

Durante el trámite de revisión de la acción de tutela, la parte accionante reprochó el contenido de la decisión CSJ SL 2098 de 2023 que profirió la autoridad judicial accionada para concretar las condenas, en cuanto le

impuso la carga de pagar la sanción moratoria dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

## **2. Síntesis de los fundamentos**

La Sala Plena determinó que la acción de tutela cumplía con los requisitos de procedibilidad y, luego de establecer como cuestión previa que no se iba a pronunciar sobre el pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo porque dicho reproche no hizo parte de los cargos que se presentaron en el escrito de tutela, planteó el siguiente problema jurídico: ¿incurre una autoridad judicial en el 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?

Esta Corporación explicó que la discusión constitucional versa sobre el alcance de la protección constitucional del salario y, específicamente, sobre los límites de la figura del salario integral, que es una figura excepcional que debe ser interpretada de manera restringida, para impedir la vulneración del trabajo digno y del contenido de la remuneración mínima vital y móvil.

Para resolver el problema jurídico, la Corte revisó las exigencias contempladas en el ordenamiento 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.

A partir de la lectura constitucional del salario y de las reglas sobre el salario integral, esta Corporación recordó que: (i) el salario integral se encuentra regulado en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y reglamentado en el Decreto 1174 de 1991, normas que exigen que las partes de la relación laboral celebren el acuerdo de salario integral por escrito; y (ii) tal exigencia se debe leer de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual establece que las solemnidades requeridas en las normas laborales no se pueden probar por otros medios.

La Sala Plena señaló que la formalidad escrita de la naturaleza integral del salario se requiere para entender la validez del acto jurídico y permite demostrar tanto su existencia como la aceptación expresa de que el trabajador efectivamente se acogió a dicho régimen salarial. En caso contrario, el salario como elemento del contrato de trabajo se regirá por las reglas generales de la remuneración.

Sobre esta disposición normativa, esta Corporación resaltó que la estipulación de salario integral que incorporó la Ley 50 de 1990 en el Código Sustantivo de Trabajo no ha sido modificada, y su constitucionalidad fue estudiada en las sentencias C-565 de 1998 y C-988 de 1999 de la Corte Constitucional, decisiones en las que se entendió que el pacto de salario integral requería de estipulación escrita.

En esa línea, la Corte Constitucional explicó que la posición de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia sobre la estipulación del salario integral durante la relación laboral evidencia que la ley, la reglamentación y la jurisprudencia exigían pactar este tipo de acuerdos por escrito como una formalidad sustancial para su validez, pues de lo contrario se declararía su ineficacia.

Además, la Corte advirtió que algunas decisiones que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia profirió en la materia durante el trámite de la demanda ordinaria laboral permitieron flexibilizar la prueba del acuerdo de salario integral para admitir su eficacia con base en cualquier documento del que se pueda inferir la aceptación del trabajador, incluso de forma tácita. Sin embargo, la Sala Plena aclaró que se trata de decisiones que no desconocieron la exigencia legal de que el pacto de salario integral debe constar por escrito y que, además, no fueron uniformes y son posteriores 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 SL 2804 de 2020 retomó la postura inicial sobre la exigencia de pacto escrito, formalidad consustancial al acto que no se puede inferir o convalidar con el comportamiento del trabajador.

Por otro lado, esta Corporación reconoció que en otros escenarios las partes pueden pedir que se aplique el criterio hermenéutico vigente en el momento en el que se formuló la demanda o que se les garantice la oportunidad para ajustarse a las nuevas reglas procesales o probatorias, como 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 se le podrían aplicar efectos

prospectivos al precedente contenido en la CSJ SL 2804 de 2020 porque la normatividad desde el año 1990 condicionó con claridad la aplicación de un régimen de salario integral a que la estipulación se haga por escrito.

En esa línea, la Corte Constitucional advirtió que la institución educativa accionante sí podía prever la exigencia escrita para la validez del salario integral.

Finalmente, la Corte advirtió que la aceptación de 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. Por ello, la Sala Plena señaló que el hecho de que el trabajador haya prestado sus servicios en un cargo directivo y 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 e irrenunciables de todos los trabajadores, las desigualdades materiales en el contrato de trabajo y las relaciones de dependencia entre el empleador y el empleado.

Con base en las anteriores consideraciones generales, la Sala Plena abordó el análisis del caso concreto y concluyó que la corporación 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.

Estas razones llevaron a la Corte a confirmar las decisiones que tomaron los jueces de tutela en primera y segunda instancia, que negaron el amparo constitucional pretendido.

### 3. Decisión

**Primero. CONFIRMAR** la sentencia de tutela de 30 de agosto de 2023 proferida 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. En consecuencia, **NEGAR** el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y al acceso a la

administración de justicia de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar.

**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.

#### **4. Salvamentos de voto**

La magistrada **Cristina Pardo Schlesinger** y los magistrados **Antonio José Lizarazo Ocampo, José Fernando Reyes Cuartas** y **Jorge Enrique Ibáñez Najar** salvaron su voto frente a la decisión adoptada.

El magistrado **Lizarazo Ocampo salvó su voto en esta decisión** por considerar que, contrario a lo decidido por la mayoría, la Sala ha debido dejar sin efectos las siguientes providencias adoptadas por la Sala de Descongestión n.º 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia: del 30 de enero de 2023 (SL173-2023), del 31 de julio de 2023 (SL2098-2023) y del 17 de octubre de 2023 (SL2690-2023), dentro del proceso ordinario laboral que instauró el accionante contra el colegio privado. En consecuencia, ha debido ordenar a la autoridad judicial accionada que adoptara una nueva decisión al resolver la demanda de casación interpuesta por esta última en contra de la sentencia del año 2014, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar en el citado proceso.

Lo anterior por cuanto la sentencia que resolvió la demanda de casación incurrió en un defecto por desconocimiento del precedente. En este caso, el defecto se configura no tanto por la falta de aplicación del contenido material de la Sentencia SL2804-2020, del 22 de julio de 2020 (cuya validez no se cuestiona en esta decisión), de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (ya que la providencia que se censura fue consistente con la misma), sino por su aplicación acrítica, sin considerar las circunstancias particulares del caso.

De un lado, de conformidad con la jurisprudencia vigente durante la ejecución del contrato y cuando se decidió el caso por los jueces de instancia, era posible acreditar el consentimiento del pacto de salario integral mediante otros medios de prueba escritos<sup>1</sup>. Dado que existía

---

<sup>1</sup> Durante la vigencia del contrato del señor Alastair Gordon Kelso Turton, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en relación con el pacto de salario integral sostenía que dicho acuerdo debía constar por escrito, aunque no era necesario que fuera parte del contrato de trabajo siempre y cuando existiera un documento que reflejara

libertad de prueba (y ningún tipo de tasación era impuesta por el artículo 132.2 del Código Sustantivo del Trabajo), los jueces de primera y segunda instancia, de conformidad con la jurisprudencia aplicable<sup>2</sup>, evidenciaron el consentimiento del trabajador respecto del pacto de salario integral, de allí que hubiese sido improcedente casar la decisión del tribunal por este aspecto.

De otro lado, además de los medios de prueba a partir de los cuales los jueces ordinarios de primera y de segunda instancia encontraron acreditada aquella circunstancia, es relevante considerar que el demandante se desempeñaba como “director general de la fundación”, siendo el “representante académico y administrativo de la institución educativa”. De allí que, en términos de una sana crítica, era posible inferir que conocía el pacto del salario integral y que no se le impuso de manera “unilateral”<sup>3</sup>, ya que, entre otras, era “ordenador del gasto” y fue quien, según se afirmó en la contestación de la demanda en el proceso ordinario laboral, ordenó que “el pago de los gastos de representación en los extremos y montos señalados [...] se hicieron de conformidad con la política de compensación que fue diseñada” por él mismo, “en calidad de representante académico y administrativo de la institución educativa”. Por tanto, la autoridad judicial accionada ha debido valorar la aplicación del aforismo latino “*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*” (nadie puede aprovecharse de su propia culpa); así, no era adecuado inferir que en su calidad de “director general de la fundación” se hubiese impuesto, a sí mismo, un pacto contrario a derecho, pacto que, en todo caso, tenía la obligación de sujetar al ordenamiento jurídico.

En su condición de ordenador del gasto, además, le correspondía disponer mensualmente el pago de los aportes al sistema de seguridad

---

inequívocamente la voluntad de ambas partes. Esta interpretación permitió que, en ausencia de un contrato formal que especificara el salario integral, se validaran otros documentos como constancias de nómina y registros administrativos en los que el trabajador no expresara disconformidad. En el año 2020, en la sentencia antes referida, la Corte Suprema de Justicia modificó esta postura exigiendo una mayor formalidad (que no se derivaba explícitamente del contenido del artículo 132.2 del Código Sustantivo del Trabajo) en la aceptación del trabajador, que no podía inferirse del silencio o de la conducta tácita.

<sup>2</sup> En este sentido, las siguientes sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia: de 18 de septiembre de 1998, radicación n.º 10837; de 9 de mayo de 2003, radicación n.º 19683 (reiterada en la sentencia del 19 de octubre de 2005, radicación n.º 26560), del 27 de enero de 2010, radicación n.º 36411; del 9 de agosto de 2011, radicación n.º 40259 (reiterada en las sentencias del 2 de abril de 2014, SL4235-2014, radicación n.º 39001 y del 17 de febrero de 2016, SL4594-2016, radicación n.º 49210) y del 17 de febrero de 2016, SL4594-2016, radicación n.º 49210.

<sup>3</sup> Según indicó en la demanda ordinaria laboral, solicitó que “se declarara la ineficacia del pacto de salario integral”, ya que, presuntamente, “desde junio de 1996 se le había asignado unilateralmente un salario integral, respecto del cual no se le pagó la liquidación definitiva de prestaciones sociales”.

social y anualmente el de las cesantías, en fin, era el responsable de cumplir el régimen laboral aplicable a todos los empleados de la institución, de donde resulta a todas luces injusto que pueda derivar derechos del supuesto incumplimiento del ordenamiento jurídico atribuible a su negligencia.

La **magistrada Cristina Pardo Schlesinger, así como los magistrados José Fernando Reyes Cuartas y Jorge Enrique Ibáñez Najar** salvaron, de manera conjunta, el voto porque consideraron 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*)”.

Sostuvieron la magistrada Pardo y los magistrados Reyes e Ibáñez, que en el marco del proceso ordinario laboral entre el señor Alastair Gordon Kelso Turton y la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar, el Juzgado Primero 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.

También pusieron de presente que, en el caso analizado, 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.

La magistrada Pardo y los magistrados Reyes e Ibáñez resaltaron 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 mismas durante la ejecución del contrato de trabajo, las cuales [permitían] al operador judicial formarse el convencimiento que ese fue el propósito”.

Además, la magistrada Pardo y los magistrados Reyes e Ibáñez adujeron que, 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.

Así pues, la magistrada Pardo Schlesinger y los magistrados Reyes e Ibáñez estimaron que la aplicación retrospectiva del precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el caso analizado afectaba la confianza legítima, la seguridad jurídica y las garantías procesales de la Fundación Colegio Bilingüe de Valledupar.

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*.

Adicionalmente, el precedente de la Corte Constitucional 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<sup>4</sup> o matizar las reglas de unificación vigentes<sup>5</sup> 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<sup>6</sup> y/o ajustarse a las posibilidades procesales que este contiene, así como a las nuevas cargas procesales, argumentativas o probatorias.<sup>7</sup>

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.

Además de todo lo antedicho, la magistrada Pardo Schlesinger y los magistrados Reyes e Ibáñez, consideraron 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, recordaron 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. (...)”.

En el caso que estudió la Sala Plena, 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

---

<sup>4</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-406 de 2016.

<sup>5</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-044 de 2022 y T-210 de 2022.

<sup>6</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-167 de 2023.

<sup>7</sup> Corte Constitucional, Sentencias T-044 de 2022, T-210 de 2022, SU-167 de 2023, T-354 de 2023 y T-024 de 2024.

no deje dudas sobre su carácter bilateral, incluso si la aceptación del trabajador es tácita".<sup>8</sup>

La magistrada Pardo Schlesinger y los magistrados Reyes e Ibáñez indicaron que, según la propia Corte Suprema de Justicia,<sup>9</sup> el juez incurre en una *interpretación errónea* de la ley cuando le asigna a esta un alcance que, naturalmente, no tiene. De tal manera, añadieron que, 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.

En consecuencia, para la magistrada Pardo y los magistrados Reyes e Ibáñez, se acreditaron 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. Así las cosas, consideraron que 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, 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, 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.

---

<sup>8</sup> Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL173-2023.

<sup>9</sup> Corte Suprema de Justicia, Auto AL3005-2024.



**José Fernando Reyes Cuartas**  
**Presidente**  
**Corte Constitucional de Colombia**