



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL4471-2021

Radicación n.º 77955

Acta 36

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **ÁLVARO HUMBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ, JOSÉ DE JESÚS BETANCUR PALACIO, LIZARDO DE JESÚS BOHÓRQUEZ BEDOYA, CARLOS IVÁN CATAÑO VANEGAS, JORGE IVÁN DUQUE ALZATE, CARLOS MARIO OSORIO ARANGO, VICTORIA EUGENIA OROZCO MONTOYA, GABRIEL FERNANDO RUÍZ BELEÑO Y LUIS FERNANDO VICTORIA ESTRADA** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 6 de diciembre de 2016, en el proceso ordinario laboral que instauraron los recurrentes contra **EDATEL S. A. E. S.P.**

I. ANTECEDENTES

Álvaro Humberto Álvarez Álvarez, José de Jesús Betancur Palacio, Lizardo de Jesús Bohórquez Bedoya, Carlos Iván Cataño Vanegas, Jorge Iván Duque Alzate, Carlos Mario Osorio Arango, Victoria Eugenia Orozco Montoya, Gabriel Fernando Ruíz Beleño y Luis Fernando Victoria Estrada llamaron a juicio a la sociedad Edatel S. A. E. S. P., a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo, entre cada uno de ellos y la empresa demandada, dentro de los cuales se convino el reconocimiento de un salario integral, acuerdos que resultan ineficaces por ser contrarios a lo dispuesto en el artículo 132 del CST.

En consecuencia, reclaman el pago de las prestaciones legales y extralegales que la empresa paga a sus trabajadores, como: primas de navidad, de carestía, de servicios y de vacaciones; así como cesantías e intereses sobre las mismas, todos estos conceptos causados desde el momento en que se efectuó el acuerdo de salario integral y hasta la fecha en que se dieron por terminados los contratos de trabajo. También demandan la sanción por no consignación de cesantías en el Fondo respectivo, indemnización moratoria, sanción por la omisión en el pago de los intereses sobre las cesantías, *«ajustes a la seguridad social, sobre el cien por ciento (100%) y no sobre el setenta por ciento (70%)»*, y costas a cargo de la accionada.

Subsidiariamente solicitan el reajuste salarial, desde la fecha en que se pactó el reconocimiento del salario integral,

hasta la fecha en que terminó la relación laboral, tomando como base la diferencia entre lo pagado y aquello que debieron recibir aplicando a los 10 SMLMV *«el factor salarial correspondiente tal como lo indica la norma»*, junto con la indemnización moratoria.

Como fundamento de lo pedido afirmaron que se vincularon a la demandada en distintos momentos, conforme al cuadro que se indicará posteriormente; luego, el 23 de septiembre de 1997, suscribieron contratos de trabajo a término indefinido como consecuencia de la transformación de la empresa en sociedad de economía mixta, acuerdos en los que, además, se pactó la remuneración bajo la modalidad de salario básico.

Refirieron que, a través de la suscripción de unos pactos, el salario básico se modificó a la modalidad de salario integral, luego de lo cual se produjo la terminación de sus contratos. Los detalles relacionados con las fechas de vinculación, el valor de las remuneraciones, la data de suscripción de los pactos de salario integral, el momento terminación de sus contratos, así como el valor de las retribuciones percibidas para ese entonces son los que a continuación se relacionan:

Nombre	Fecha de ingreso	Salario básico	Fecha del pacto de salario integral	Valor del salario integral	Fecha de terminación del contrato	Salario devengado a la fecha de terminación
Álvaro Humberto	29/06/95	\$2.225.000	01/01/00	\$3.200.00	30/12/05	\$5.092.351

Álvarez Álvarez						
José de Jesús Betancur Palacio	6/09/83	\$2.861.754	01/01/00	\$3.300.00	30/11/05	\$5.251.856
Lizardo de Jesús Bohorquez	23/07/90	\$2.358.068	01/01/00	\$3.500.00	09/03/06	\$5.304.000
Carlos Iván Cataño Vanegas	16/12/92	\$2.452.945	16/03/00	\$3.590.00	30/12/05	\$3.590.000
Jorge Iván Duque Alzate	25/06/85	\$3.305.764	01/01/00	\$3.500.00	20/12/05	\$5.569.552
Victoria Eugenia Orozco Montoya	22/09/97	\$1.834.041	01/01/00	\$3.075.00	23/12/05	\$4.959.500
Carlos Mario Osorio Arango	05/02/91	\$2.358.689	01/03/00	\$3.382.500	20/12/05	\$3.382.500
Gabriel Fernando Ruíz Beleño	14/09/83 10/10/88	\$2.358.068	01/03/00	\$3.500.00	09/10/86 30/11/05	\$5.063.350
Luis Fernando Victoria Estrada	2/05/77 11/05/87 2/06/87 2/07/87 16/07/92	\$2.358.068	01/03/00	\$3.500.00	17/10/85 31/05/87 30/06/87 12/09/88 30/11/05	\$4.969.358

Indicaron que aquellos que completaron más de 15 años de servicios tienen derecho a un factor prestacional equivalente al 52,23%; quienes prestaron servicios entre 10 y 15 años a un porcentaje igual al 49,9%; y si laboraron durante 9 años, a un 49,64%; porcentajes que se obtienen de incluir en el cómputo las primas de navidad, carestía, servicios y de vacaciones, así como las cesantías e intereses sobre las mismas. Frente a este hecho, resaltaron que la empresa demandada ha reconocido, para todos sus efectos, un factor prestacional del 46,9%.

De otro lado señalaron que la compañía debió respetar ese factor que les correspondía a la firma del convenio que *«era superior al que reconoce (...) como promedio ponderado»*, con el fin de no desmejorar su situación laboral. En consecuencia, dijeron que a la fecha de retiro *«devengaban el supuesto salario integral (...) el cual no corresponde a lo que determina la norma sustancial»*.

Finalmente, informaron que suscribieron un convenio de retiro voluntario con el empleador, en virtud del cual se reconoció, a cada uno de ellos, una *«indemnización o compensación económica por la pérdida de la estabilidad laboral»*; cuyos valores se fijaron en las sumas de \$91.482.389, \$197.489.000, \$117.460.027, \$115.435.136, \$200.645.287, \$104.661.982, \$42.973.517, \$105.645.287; y \$117.221.634 respectivamente; y que presentaron reclamación formal y escrita a la empresa convocada a juicio.

Al contestar la demanda, la empresa Edatel S. A. E. S. P. se opuso a la prosperidad de las pretensiones. En relación con los hechos, admitió los extremos de las relaciones laborales, el reconocimiento inicial de un salario fijo, la suscripción de convenios para el reconocimiento de un salario integral, y posteriormente la celebración de conciliaciones a fin de saldar cualquier diferencia derivada de la relación existente con los actores; negó aquellos referidos al reconocimiento del factor prestacional.

Se opuso a las pretensiones con fundamento en que el factor prestacional reconocido sí incluía el componente extralegal pagado por la empresa a sus trabajadores; y que, en todo caso, las partes suscribieron una conciliación para finiquitar cualquier diferencia existente o precaver la que pudiera surgir en el futuro. También señaló que la ineficacia del acuerdo alegada es inexistente, pues ella no se produce en el caso «*del no pago de los 10 salarios mínimos, o del no pago del factor prestacional*».

Así mismo, expresó que los demandantes no eran beneficiarios de la convención ni del pacto colectivo que sirve de fuente a las prestaciones extralegales de las cuales se reclama su inclusión en la base salarial. En ese sentido, agregó que la organización sindical existente en la empresa no es mayoritaria, y que, en el acuerdo colectivo suscrito con ella no existía cláusula que permitiera hacer extensivos los derechos allí establecidos a otros trabajadores.

Propuso como excepción previa la de cosa juzgada y de fondo las de legalidad del pacto de salario integral, inexigibilidad de las prestaciones extralegales, pago, prescripción, compensación, cosa juzgada y buena fe.

Mediante auto dictado el 5 de febrero de 2009, el juzgado de conocimiento declaró no probada la excepción de cosa juzgada formulada como previa, frente a lo cual precisó que sería «*motivo de debate procesal cuando se [dirimiera] la controversia*»; decisión que se recurrió a través del recurso de

apelación, siendo confirmada por el *ad quem* en proveído del 24 de julio de ese año.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín, mediante fallo del 27 de mayo de 2014, resolvió absolver a la demandada de todas las pretensiones formuladas.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación presentado por los actores, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 6 de diciembre de 2016, decidió confirmar íntegramente la decisión de primer grado e imponer costas a la parte activa.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el colegiado, sin definir el problema jurídico a resolver, precisó los elementos y características del concepto de salario integral, los requisitos para su validez, y sus efectos, a partir de una conceptualización doctrinaria. En ese sentido, señaló que la referida forma de remuneración engloba las variables salariales y prestacionales de una empresa; esa remuneración es unitaria y determina los factores salariales y prestacionales a cargo de un empresario. Tal modalidad se puede convenir libremente entre el empleador y trabajador y no puede ser inferior a trece (13) salarios mínimos legales vigentes, según el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.

Luego, señaló la calidad de trabajadores oficiales de los actores, su vinculación mediante contrato de trabajo a término indefinido, y que estaba acreditada la suscripción individual de pactos relativos al reconocimiento de salario integral como contraprestación por la labor ejecutada e indicó que el descontento de los demandantes radicaba *«en que el factor prestacional de la demandada es del 46,9%, y, no obstante, desde que pactaron el salario integral, la empresa ha desconocido tal porcentaje»*.

Después de referirse a las razones que justificaron la decisión absolutoria de primera instancia, en particular al gráfico a través del cual se efectuó la comparación entre el salario cancelado, con el valor de la remuneración integral para cada una de las anualidades en que existieron los vínculos, destacó, con respecto a Álvaro Humberto Álvarez y a José de Jesús Betancur, que para el año 2000, cuando convinieron el salario integral, la empresa les había pagado una suma inferior a 13 SMLMV, y que los demás demandantes no probaron el salario integral que la accionada les pagó entre 2000 y 2004, pero que, *«a nivel puramente aritmético (...) para el año 2005 las sumas que por salario integral la empresa demandada pagó a los accionantes fue superior al salario integral mínimo»*.

A continuación, el colegiado se refirió a los dos dictámenes periciales recaudados en el trámite de instancia. Frente al primero expresó que *«no logró ningún cometido»* debido a que la auxiliar de justicia encargada alegó la falta

de soportes probatorios para rendir la experticia; y sobre el segundo, estimó que, aun cuando el perito designado concluyó que el factor prestacional «ponderado» existente al interior de la empresa era del 48,97%, no la acogía, debido a que ello obedecía «a cálculos aproximados», y que «el término ponderado no solamente no [estaba] contemplado en la ley, sino que [era] habitual de los mercados bursátiles, materia ajena al campo laboral».

De otro lado subrayó que los ex trabajadores, por mutuo acuerdo, pusieron fin a sus contratos de trabajo con la convocada a juicio, y que ésta había reconocido, como bonificación, la indemnización correspondiente por despido unilateral, junto con un 20% adicional calculado sobre ésta, conforme lo manifestó Arnulfo Vásquez en su declaración. Todo ello, a título de «conciliación extraprocesal» ante el Ministerio de la Protección Social.

Así, concluyó que el «factor prestacional de la empresa» no se había probado, pero, además, la demandada propuso la excepción de compensación, por lo que «si alguna suma quedó adeudándoles a los actores por salario integral, con creces se compensó con las sumas que recibieron como bonificación, destinadas a cubrir derechos ciertos e indiscutibles, conforme se lee en las referidas actas conciliatorias».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue interpuesto por los accionantes, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, por lo que se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Los recurrentes pretenden que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado.

Con tal propósito plantean cuatro cargos, por la causal primera de casación, sobre los cuales la accionada presenta réplica. Por cuestiones de método la Sala abordará, en primer lugar, los cargos primero y segundo de manera conjunta, en cuanto se formulan en relación con el mismo elenco de normas, se sirven de argumentos similares, conexos o complementarios, y, además, se predicán respecto de todos los recurrentes. Luego procederá al examen de los cargos tercero y cuarto, en cuanto se refieren, en forma específica, a los accionantes Álvaro Humberto Álvarez y José de Jesús Betancur.

VI. CARGO PRIMERO

Acusan la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 132 del CST, en relación con los artículos 13 a 15, 43, 127, 193, 249, 253, 259, 306 y 340

del CST; 99 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el 53 de la CP.

Al efecto, denuncian que en la decisión confutada se incurrió en los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado estándolo que el factor prestacional de la empresa es superior al que se tuvo en cuenta al momento en que los trabajadores se acogieron al sistema de salario integral.
- Dar por demostrado sin estarlo que los actores celebraron una conciliación sobre derechos reclamados.
- No dar por demostrado estándolo los valores que permiten inferir el factor prestacional de la empresa.

A continuación, enlistan una serie de documentos, y aclaran que, aunque «*se aducen como tales algunos (...) erróneamente aportados por el perito que fueron titulados como “anexos” (sic). Esta circunstancia no hace que dejen de tener el carácter de prueba documental*». Insiste en que se trata de documentos recaudados por el auxiliar de la justicia, los cuales no fueron objeto de tacha de falsedad o sospecha.

Así, señalan como medios probatorios no apreciados:

PRIMER DOCUMENTO. -Planta de personal activo en noviembre de 1989 identificando los nombres, la fecha de ingreso, salario y cargo de los empleados, acompañada como anexo Nro. 1 por la perito MARGARITA CUARTAS GIRALDO (folios (sic) 487 a 499)

(...)

SEGUNDO DOCUMENTO. -Planta de personal activo en noviembre de 1989 identificando los nombres, la fecha de ingreso, descripción regional, tipo de empleador, tipo de contrato y nivel de antigüedad, acompañada como anexo Nro. 2 por la perito MARGARITA CUARTAS GIRALDO (folios (sic) 487 a 499)

(...)

TERCER DOCUMENTO. -Copia de la convención colectiva de trabajo aportada con el escrito de la demanda.

(...)

CUARTO DOCUMENTO. Copia del pacto colectivo de trabajo acompañado con el escrito de la demanda.

A continuación, denuncian como pruebas indebidamente apreciadas: *i)* el dictamen pericial suscrito por Margarita Cuartas Giraldo (folio 475 y ss); y *ii)* las actas de conciliación suscritas por la demandada con los demandantes.

Como sustentación de su acusación señalan, con respecto a los medios de prueba cuya omisión en la apreciación se acusa, lo siguiente: *i)* después de relacionar el contenido del primer documento, expresan que de éste se puede inferir «*que en la empresa laboraban 700 trabajadores no sindicalizados, 3 beneficiarios del pacto colectivo del trabajo y 275 sindicalizados y que los demandantes hacen parte del primer grupo, es decir trabajadores no sindicalizados*»; *ii)* indican que, con base en los documentos referidos en el segundo apartado de la acusación, es dable colegir que en la empresa había 377 trabajadores entre 0 y 5 años de antigüedad, 157 entre 5 y 10 años, 86 entre 10 y 15 años, y 80 con más de 15 años de experiencia; *iii)* afirman que, la convención colectiva es pertinente para acreditar la totalidad de los beneficios extralegales recibidos por los empleados sindicalizados; y *iv)* que el pacto colectivo del

trabajo es prueba de los beneficios reconocidos por la empresa a los trabajadores suscriptores.

El análisis conjunto de esos medios de prueba, en criterio de los recurrentes, permite *«inferir el factor prestacional de la empresa, pues los mismos suministran la totalidad de elementos para hacer la respectiva operación aritmética»*, lo cual desvirtúa la conclusión del *ad quem*, referida a la ausencia de prueba sobre este aspecto específico.

A continuación, expresan que *«demostrado el error con las pruebas calificadas ya mencionadas»*, es posible abordar el estudio del dictamen pericial, respecto al cual, señalan, *«no es cierto que la conclusión del auxiliar de la justicia obedeciera a cálculos aproximados [pues] la misma [es el] resultado de operaciones aritméticas exactas»*. Luego de transcribir un extracto del dictamen insisten en que, contrario a lo que sostuvo el juez de alzada, el dictamen es *«una operación precisa, exacta matemáticamente»* respecto de la cual, además, tampoco cabe hacer reparos por el hecho de haberse realizado con base en aproximaciones, *«en la medida que ellas no arrojan diferencias muy significativas»*.

Finalmente, y después de confrontar las consideraciones del Tribunal y un aparte de las actas de conciliación suscritas con los demandantes, dicen que las partes conciliaron cualquier derecho de la estabilidad laboral. En ese sentido, alegan que el objeto del acuerdo fue los derechos eventualmente causados con ocasión de la

terminación de los contratos de trabajo; y en ningún momento *«fue motivo de conciliación lo pretendido en esta demanda que, lo que pretende es dejar sin eficacia el acuerdo sobre salario integral»*. En su criterio, al momento de celebrar la conciliación no existía controversia sobre la validez del pacto de salario integral, razón por la cual, estiman, no hay cosa juzgada, ni compensación, conforme lo definió el Tribunal.

VII. CARGO SEGUNDO

Los censores acusan la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los mismos artículos denunciados en el primer cargo, esto es, el 132 del CST, en relación con los artículos 13 a 15, 43, 127, 193, 249, 253, 259, 306 y 340 del CST; 99 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el 53 de la CP.

Además de aclarar que no discuten las conclusiones fácticas que fundaron la decisión de segunda instancia, relativas a la calidad de trabajadores oficiales de los demandantes, los extremos de las relaciones laborales, el reconocimiento inicial de un salario básico como contraprestación por la labor ejecutada, que éstos se acogieron a un salario integral en el año 2000, y la terminación de los contratos por mutuo acuerdo en el año 2005, señalan que el colegiado desconoció el factor prestacional definido en el dictamen pericial (48,97%), debido a que *«el término ponderado no está contemplado en la ley,*

sino que es habitual de los mercados bursátiles, materia ajena al campo laboral».

En su criterio, *«la interpretación utilizada en la sentencia cuestionada es que, para determinar el factor prestacional de la empresa no se puede hacer ninguna ponderación por tratarse de una expresión ajena al campo laboral».* Después de referir el significado de la expresión *«ponderar»*, conforme a su uso según lo dispone la Real Academia de la Lengua; de referir su carácter común a todas las áreas del derecho, así como de poner énfasis en la obligación que tenía el colegiado de dar alcance natural al término como lo señala el artículo 28 del CC, concluyen que *«la interpretación correcta de la norma es que al determinar el factor prestacional de la empresa, necesariamente tiene que hacer una ponderación en los términos indicados».*

Finalmente alegan que si el *ad quem*, no hubiera incurrido en el error denunciado, tendría que haber acogido el dictamen, y habría concluido que las partes acordaron un salario inferior al exigido legalmente, y por ello, el pacto se tornaba ineficaz.

VIII. RÉPLICA

La sociedad convocada a juicio se opone a los cargos formulados, y expresa, frente al primero, que el sentenciador no incurrió en la valoración errónea de los medios probatorios denunciados, debido a que, contrario a lo que plantea la recurrente, sí los valoró en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 61 del CPTSS. Después de referir las

pruebas que apreció el Tribunal, señala que *«no hay prueba documental y ni siquiera pericial que permita desconocer el factor prestacional utilizado por la empresa para el pacto del salario integral como lo pretende el recurrente»*.

En lo que respecta al cargo segundo, considera que la intelección adoptada en la sentencia atacada respecto al artículo 132 del CST es concordante con la jurisprudencia de esta corporación, que dicha norma no emplea la expresión *«ponderada»*, y, por lo tanto, no hay ninguna interpretación errónea al considerar que *«no puede ser un factor prestacional ponderado el que se utiliza para el pacto de salario integral»*.

IX. CONSIDERACIONES

El juez de segundo grado confirmó la decisión absolutoria de primera instancia con fundamento en la inexistencia de prueba respecto al factor prestacional en la empresa demandada, a cuyo efecto adujo que los dictámenes periciales recaudados carecían de aptitud demostrativa; y, porque en favor de la demandada había operado la compensación, pues, la bonificación que la empresa otorgó a los demandantes, destinada a cubrir derechos inciertos y discutibles en la celebración de las respectivas conciliaciones, cubría con creces cualquier deuda a su cargo.

La anterior decisión es controvertida desde el punto de vista jurídico por los recurrentes cuando afirman que, el Tribunal interpretó erróneamente el artículo 132 del CST al entender que, no se podía avalar la conclusión de perito a

través de la cual definió que al interior de la empresa demandada existía un factor prestacional «ponderado» equivalente al 48,97%, debido a que ese último calificativo era ajeno al ordenamiento laboral. En su criterio, la determinación del factor salarial impone, en forma indefectible, la realización de una ponderación, y por ello el juez de segundo grado erró al descartar dicha prueba con base en ese argumento.

Adicionalmente, refieren la existencia de diversos yerros fácticos, debido a que las documentales recaudadas en el marco de la prueba pericial, que siendo diferentes de ésta, permiten acreditar el valor del referido factor prestacional; y además, porque tampoco se podía concluir que, en el presente asunto, operó la compensación por efectos del pago que efectuó el empleador a la finalización de las relaciones laborales, debido a que el pago de dichas sumas de dinero a cada uno de los demandantes, tuvo como finalidad saldar cualquier obligación relacionada con el acto de terminación, y no con el factor prestacional correspondiente al salario integral pactado para cada uno de ellos.

Así las cosas, los problemas jurídicos planteados en estos cargos, corresponden a determinar: *i) desde el punto de vista jurídico*: si el Tribunal erró, al atribuir un alcance distinto al artículo 132 del CST, en particular, respecto del factor prestacional que conforma el salario integral; *ii) desde el plano fáctico*: si erró al concluir que en el presente asunto no se acreditó dicho factor prestacional en relación con todos los demandantes; *iii)* si se equivocó al dar por demostrado

que las partes conciliaron los derechos reclamados en el libelo, y que por efectos de la suma de dinero pactada en ella, operó la compensación.

i) Salario integral. Alcance del artículo 132 del CST. Prueba del factor prestacional

Sea lo primero advertir que, desde el punto de vista jurídico, el juez de la alzada se pronunció frente a diferentes aspectos del salario integral, como los requisitos para su validez y los efectos de la estipulación. Frente al factor prestacional se limitó a referir, con base en la doctrina, que era un componente del salario integral, pues éste englobaba las variables salariales y prestacionales de una empresa; el salario integral es una remuneración unitaria y determina los factores salariales y prestacionales a cargo de un empresario, elementos que encontró respaldados al mencionar el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 modificadorio del artículo 132 del CST.

Pero al aterrizar dicho concepto al plano de la empresa, encontró que el factor prestacional no había sido probado, y que el porcentaje del 48,97% «ponderado», concluido por el perito, no podía ser aceptado debido a que se había obtenido por cálculos «aproximados», máxime que el término «ponderado» no hacía parte de la descripción legal.

En cuanto al primer aspecto, la Sala encuentra que el colegiado no se equivocó desde el plano jurídico, al señalar los conceptos que integran el salario integral, ya que, el

artículo 18 de la Ley 50 de 1990, parámetro que tuvo en cuenta el juez plural, en efecto, refiere, entre otros tópicos, sobre la posibilidad que tienen las partes de convenir este tipo de modalidad salarial, la cual, según lo dijo el colegiado, no puede ser inferior a 13 SMLMV y que está constituido por el factor salarial y prestacional. Nociones que precisamente fluyen de la preceptiva legal.

Ahora, respecto del factor prestacional, solo determinó que era un concepto que integraba el salario integral y que el término «ponderado» no estaba previsto en la ley. Aspecto que también es cierto en la medida que la norma únicamente establece que el factor prestacional correspondiente a la empresa no podrá ser inferior al 30%. Por lo que no se aprecia el error jurídico endilgado.

Sin embargo, para efectos de desatar la controversia que se plantea desde el punto de vista fáctico, se deben precisar los criterios normativos pertinentes para determinar el factor prestacional, así como los parámetros de aceptabilidad de la prueba que acredita su existencia.

Para resolverlo, el numeral segundo del artículo 132 del CST establece que cuando el trabajador perciba un salario ordinario superior a 10 SMLMV, podrá estipularse por escrito que, además de retribuir el trabajo ordinario, dicha remuneración 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.

En ese sentido, dicha remuneración constituye una «*suma única y convenida libremente por escrito*», e incluye: un componente retributivo del servicio el cual representa todas las sumas salariales que la empresa paga al trabajador; y otro componente constitutivo de «*la proporción o porcentaje de prestaciones sociales y beneficios, legales o extralegales, que no tengan naturaleza salarial, indemnizatoria o remuneratoria del descanso (vacaciones) y hubieren sido pagadas por el empleador a todos los trabajadores en la anualidad inmediatamente anterior*» (CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 21396).

Así, las cosas, conforme al criterio jurisprudencial transcrito, es claro que, para efectos de determinar ese factor prestacional dentro de una empresa determinada, es necesario aportar prueba respecto a los derechos y beneficios legales o extralegales pagados a todo el personal vinculado, durante el año inmediatamente anterior a aquel en que se pretende tal remuneración.

Esta corporación a través del referido precedente, definió una serie de criterios en relación con el valor de ese factor prestacional, en virtud de los cuales: *i)* cuando no se cuenten los derechos y beneficios legales o extralegales pagados a todo el personal durante el año inmediatamente anterior, se tendrá en cuenta que el mismo es el 30% calculado sobre 10 SMLMV; y por lo tanto, ese salario mínimo

integral es de 13 SMLMV; *ii*) si se pacta un salario ordinario de 10 SMLMV, y existe un factor prestacional superior al 30%, éste será el que se debe cuantificar para efectos de definir el salario integral; *iii*) si el factor prestacional en la empresa es inferior al 30%, el salario integral será igual a 13 SMLMV; *iv*) si el salario ordinario acordado es de 10 SMLMV, y no se demuestra el factor prestacional, se tiene que el factor prestacional es el que acuerden las partes, siempre y cuando no sea inferior al 30% del salario ordinario convenido.

En la sentencia CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 21396, esta corporación consideró:

1. Cuando el salario ordinario pactado sea igual a 10 salarios mínimos legales mensuales, y **no se cuente con el factor prestacional de la empresa**, se tendrá por tal el 30% de aquella cuantía, equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales, es decir, el salario integral estará compuesto por 13 salarios mínimos legales mensuales.

2. Si el salario ordinario convenido es igual a 10 salarios mínimos y el **factor prestacional de la empresa supera el 30%**, este factor será el que deberá sumarse para cuantificar el salario integral.

3. Si el salario ordinario convenido es igual a 10 salarios mínimos y **el factor prestacional de la empresa es inferior al 30%**, se tendrá como factor prestacional el equivalente al 30%, que deberá adicionarse a los 10 SMLM, para efectos de totalizar el salario integral. Es decir, en total 13 SMLM.

4. Si el salario ordinario acordado supera los 10 SMLM, y **no se demuestra el factor prestacional de la empresa**, se tendrá como tal el que acuerden las partes, siempre y cuando no sea inferior al 30% del salario ordinario convenido.

Lo anterior por cuanto es claro que el elemento teleológico de la norma, fue proteger a los trabajadores al determinar una compensación mínima legal del componente prestacional, que la tasó en 30% aplicable sobre el salario ordinario que efectivamente perciba el empleado, y no la de determinar una

cuantía mínima sin consideración al monto de la remuneración ordinaria pactada, porque de entenderse así, conduciría al absurdo de que ante ausencia de prueba del factor prestacional de la empresa, siempre se tomase el 30% como referente a los 10 S.M.L.M., desconociendo el real salario ordinario – respecto del cual se entiende debe compensar tales prestaciones y beneficios-; porque cuando el precepto legal alude al “**respectivo salario**”, lo hace refiriéndose al salario ordinario del trabajador, el cual como es obvio puede variar legalmente superando los 10 S.M.L.M., y es frente al devengado como ordinario bajo los parámetros legales que debe operar ese componente prestacional.

(Negrilla del original. Subrayado fuera del texto)

Con el anterior soporte normativo y jurisprudencial, y dado que los recurrentes alegan que el Tribunal incurrió en un error fáctico, como consecuencia de no haber tenido por acreditado que los trabajadores de la empresa devengaban un factor prestacional superior de aquel que se definió en los acuerdos mediante los cuales se pactó el reconocimiento de un salario integral a cada uno de ellos, la Sala debe proceder a determinar dicho supuesto, pues solo así, es posible definir la invalidez de las conciliaciones deprecada. Es decir, la prueba respecto al factor prestacional devengado en Edatel S. A. E. S. P., es condición necesaria para definir si los acuerdos atacados son válidos.

En consecuencia, procede la Sala a analizar la prueba de ese factor prestacional (segundo tema planteado) conforme a los medios cuya apreciación errónea u omisión de valoración se acusa.

ii) Factor prestacional desde la perspectiva fáctica

El colegiado concluyó que las pruebas aportadas no permitían demostrar el factor prestacional en el valor invocado por la activa, conclusión atacada en sede extraordinaria para lo cual, los censores aducen que los documentos, cuya apreciación errónea se acusa, y contrario a lo que encontró el colegiado, sí demuestran dicho factor prestacional.

-Relaciones de la planta de personal activo en noviembre de 1989 (folios 487 a 499) acompañados como anexos 1 y 2 por la perita MARGARITA CUARTAS GIRALDO (folios 501 a 532)

Sobre el dictamen y los anexos (que se denuncian como pertenecientes a la misma prueba pericial) se debe señalar que no son prueba apta en casación debido a que, forman parte del dictamen rendido por la citada perita, y en todo caso, carecen de firma o rúbrica, o cualquier otro elemento que permita identificar su autoría, lo cual constituye una limitación para colegir que provengan del empleador demandado. Lo anterior adquiere relevancia, si, además, se tiene en cuenta que, en los folios 487 y 500 se incluye el nombre de la auxiliar de la justicia que rindió la experticia, lo que permite concluir que dicha información es parte del dictamen (lo que también excluiría la posibilidad de fundar la existencia de un error con base en ese medio de prueba conforme lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969), y descartar, como lo aduce la censura, que se trate de una prueba documental proveniente de la empresa demandada.

-Copia de la convención colectiva de trabajo aportada con el escrito de la demanda (folios 132 a 138)

Junto con la demanda se acompañó la convención colectiva del trabajo suscrita entre los representantes de la empresa demandada y su sindicato de trabajadores para una vigencia de dos años contados a partir del 1 de julio de 2001 y el 30 de junio de 2003, junto con la cual aparece el respectivo sello que acredita su depósito (folio 138), mediante ella, las partes firmantes acordaron un conjunto de derechos en favor de los trabajadores sindicalizados: prima de marcha por jubilación, permiso sindical, auxilio sindical, auxilio para estudio, auxilio por muerte de familiares, bonificación por prima, prima de antigüedad, licencia y auxilio por maternidad, prima de alimentación, prima de clima, licencia y auxilio por matrimonio, auxilio por anteojos, servicio odontológico, auxilio para deportes, viáticos, incrementos salariales, e indemnización por despido sin justa causa.

Según se observa, dicha prueba acredita el reconocimiento de un conjunto de derechos que conforman el factor prestacional para un grupo de trabajadores de la empresa. Sin embargo, la simple copia del acuerdo no es suficiente para determinar su aplicación general, esto es, por extensión a todos los trabajadores vinculados a la unidad productiva, ni a cuántos trabajadores cobijaba, siendo imposible deducir, a partir de su valoración exclusiva, el factor prestacional en la empresa.

Pero a más de ello, sobre este tópico se debe resaltar que los demandantes ni siquiera alegaron en la demanda inicial que fueran sindicalizados para derivar de ello la aplicabilidad del referido acuerdo extralegal, y, por el contrario, en la sustentación al primer cargo refieren que hacían parte de los trabajadores no sindicalizados, lo que excluiría, *prima facie*, el derecho a obtener el reconocimiento de los beneficios extralegales en ella contenidos. Tampoco alegaron, ni acreditaron, se insiste, las condiciones para predicar la aplicación extensiva del acuerdo a todo el personal de la compañía.

Adicionalmente hace notar la Sala que, el documento contentivo del acuerdo refiere una aplicación exclusiva desde el 1 de julio de 2001 hasta el 30 de junio de 2003, lo cual deriva en su falta de aptitud demostrativa respecto del factor prestacional para los años 2000, 2004, y 2005, así como de algunos meses de 2001 (enero a junio) y 2003 (septiembre a diciembre), periodos respecto de los cuales se reclama el reconocimiento de prestaciones.

Por lo anterior, la Sala no encuentra acreditado un yerro del Tribunal con fundamento en esta prueba.

- *Copia del pacto colectivo de trabajo acompañado con el escrito de la demanda*

Con el libelo introductorio se acompañó el Pacto Colectivo del trabajo suscrito entre los representantes de la empresa demandada y sus trabajadores para una vigencia de

2 años contados a partir del 1 de diciembre de 1997 y el 30 de noviembre de 1999, junto con su respectiva constancia de depósito (folios 118 a 120), mediante el cual las partes acordaron un conjunto de derechos en favor de los trabajadores no sindicalizados.

Además de las razones expuestas al valorar la convención colectiva del trabajo, respecto a la imposibilidad de inferir, a partir de la simple valoración del acuerdo, su incidencia en la determinación del factor prestacional de la empresa, lo cierto es que el documento acredita la existencia de un conjunto de derechos para los trabajadores no sindicalizados desde 1997 y hasta 1999, periodo distinto del que se discute en la demanda (año 2000 a 2005).

Cabe agregar que, en la demanda inicial, tampoco se discutió si los demandantes eran beneficiarios del referido acuerdo colectivo por lo que no se acredita el error del colegiado con base en esta prueba.

- *Dictamen pericial*

Teniendo en cuenta que, las pruebas documentales denunciadas no son aptas en casación, y del análisis y valoración de los medios de prueba calificados examinados en el numeral *ii)* no emerge un yerro atribuible al colegiado, resulta imposible acometer el estudio tanto de la prueba pericial, incluyendo los documentos que sirvieron de soporte para elaborar el experticio por parte del auxiliar de la justicia designado debido a que ello solo es posible en el supuesto

indicado, el cual no tuvo lugar (artículo 7 de la Ley 16 de 1969).

iii) Compensación

El Tribunal consideró que si la empresa adeudaba alguna suma a los demandantes por «*salario integral, con creces se compensó con las sumas que recibieron como bonificación, destinadas a cubrir derechos inciertos y discutibles conforme se lee en las referidas actas conciliatorias*»; decisión controvertida, en el cargo primero, a cuyo efecto los censores explican que a través de dichos acuerdos las partes conciliaron cualquier derecho de la estabilidad laboral con motivo de la extinción de cada uno de sus contratos, y no el acuerdo sobre salario integral sobre el cual, resalta, no existía discusión para la fecha de suscripción de esas conciliaciones.

Pese a la omisión de los recurrentes en individualizar los medios de prueba involucrados, se tiene que la empresa demandada suscribió dos tipos de acuerdos de conciliación con los actores ante el Ministerio de la Protección Social, los cuales fueron acompañados por la accionada al dar respuesta al libelo introductorio, los cuales obran según se especifica a continuación.

Un primer grupo, bajo la misma forma y redacción, respecto de Luis Fernando Victoria Estrada (folio 193 vto), José de Jesús Betancur Palacio (folio 217 vto) y Jorge Iván Duque Alzate (folio 209 vto) celebrados los días 2 y el 8 de

noviembre, y el 9 de diciembre de 2005 respectivamente, en los que éstos acordaron con la empresa demandada lo siguiente:

TERCERO: Al conocer la empresa EDATEL S. A. E.P. S., que tiene el tiempo de servicios pero no la edad para ser titular de la pensión de vejez, le presenta la fórmula de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo a partir del día (...), con el pago de una indemnización o compensación económica por el eventual y discutido derecho a la estabilidad laboral en la modalidad de pago único (...) lo que cubre los eventuales derechos a la estabilidad laboral, reajuste de prestaciones, aportes a la seguridad social por pensiones y salud.

CUARTO: la empresa EDATEL S. A. E. P. S., al finalizar el contrato de trabajo (...) paga al empleado las prestaciones sociales causadas que se describen en la siguiente forma (...) y por los derechos inciertos y discutibles diferentes al que es objeto de este acuerdo.

(Subrayado fuera del texto)

Un segundo grupo de acuerdos fue suscrito con los demandantes Gabriel Fernando Ruíz (folio 202), Carlos Mario Osorio Arango (folio 225), Victoria Eugenia Orozco Montoya (folio 233), Carlos Iván Cataño (folio 240) y Álvaro Humberto Álvarez (folio 247), en los cuales se expresó la voluntad de las partes bajo los siguientes términos:

TERCERO: La empresa EDATEL S. A. E. S. P y el trabajador sostienen una conversación referente a la estabilidad laboral del trabajador, con los cambios en la estructura de la misma, por nuevos competidores en el mercado de las telecomunicaciones y sistemas de operaciones, por lo que se le propone una fórmula de terminación del contrato de trabajo por mutuo (sic) a partir del día (...), con el pago de una indemnización o compensación económica por un eventual y discutido derecho a la estabilidad laboral (...)

CUARTO: La empresa EDATEL S. A. E. S. P. al finalizar el contrato de trabajo, paga al empleado las prestaciones sociales causadas que se describen en la siguiente forma: vacaciones (...) y por los derechos inciertos y discutibles diferentes al que es

objeto de este acuerdo la suma de (...), dinero que se pagará con las prestaciones sociales

De la transcripción efectuada se tiene que, no existe duda, con respecto a que, la empresa demandada y Luis Fernando Victoria Estrada, José de Jesús Betancur Palacio y Jorge Iván Duque Alzate acordaron el reconocimiento de una suma de dinero, a efectos de saldar cualquier obligación sobreviniente relacionada con las prestaciones sociales que se hubieran podido causar en favor de éstos. A esta conclusión se arriba, en forma indefectible, del tenor literal de la referida cláusula cuarta, en la que se definió que el pago así acordado, cubría el eventual derecho al reajuste de prestaciones conforme al aparte subrayado.

Siendo que los ex trabajadores no recibían prestaciones en estricto sentido, sino un factor prestacional por efectos del reconocimiento de un salario integral (pacto cuya validez no se pudo desvirtuar, debido a la ausencia de prueba pertinente a acreditar que, dentro de la empresa demandada, el factor prestacional fuera superior al 30% legal), lo cierto es que el acuerdo produjo el efecto de saldar cualquier deuda sobre las obligaciones que frente a éste hubiesen podido resultar. En ese sentido no existe yerro atribuible al Tribunal.

No ocurre lo mismo en relación con los demandantes Gabriel Fernando Ruíz, Carlos Mario Osorio Arango, Victoria Eugenia Orozco Montoya, Carlos Iván Cataño y Álvaro Humberto Álvarez respecto de quienes, en efecto, tal y como lo alega la censura, solamente se acordó el reconocimiento de una suma de dinero a efectos de precaver cualquier

controversia posterior, exclusivamente relacionada con la terminación de las relaciones de trabajo por medio de las cuales se habían vinculado a la demandada, pero nada se dijo sobre las deudas por salarios o prestaciones existentes en favor de ellos.

Aunque ello llevaría a concluir que el cargo, en este preciso aspecto es fundado, lo cierto es que, la existencia de la compensación, como lo refirió el Tribunal en la sentencia confutada, fue apenas una de las razones por las cuales se absolvió a la demandada, ya que, como se indicó al iniciar el estudio de los cargos, el sentenciador se basó, fundamentalmente, en la ausencia de prueba respecto al factor prestacional en la empresa. Aspecto no derruido en casación y que mantiene indemne lo decidido, dada la doble presunción de acierto y legalidad que acompaña a dicho proveído.

Así, dado que, pese al yerro advertido, la conclusión relativa a la ausencia de prueba sobre el factor prestacional en la empresa no pudo ser desvirtuada, los cargos no podrían prosperar.

X. CARGO TERCERO

A través de este cargo se acusa la violación directa, en la modalidad de interpretación errónea, de aquellas disposiciones denunciadas en los cargos primero y segundo; agregando que no se discuten los hechos definidos por el *ad quem* resaltados en el cargo segundo. Agregan que, además,

tampoco controvierte el supuesto relacionado con *«que los trabajadores ALVARO HUMBERTO ALVAREZ Y JOSÉ DE JESÚS BETANCUR para el año 2000, cuando convinieron el salario integral, la suma pagada por la empresa fue inferior a 13 mensualidades»*.

Luego de transcribir un extracto de la sentencia de segundo grado, señalan que, para el colegiado, el pacto de salario integral celebrado con Álvaro Humberto Álvarez y José de Jesús Betancur *«desconoció la ley»*. En ese sentido cuestionan la razón por la cual, habiendo arribado el Tribunal a tal conclusión, no se acogieron las pretensiones en relación con esos demandantes, y resaltan que el juez plural opuso, como fundamento de la absolución, que *«para 2005 los parámetros matemáticos estaban por encima de los mínimos legales»*. Sobre este punto expresan que el error consistió en *«convalidar la irregularidad en que se incurrió desde un principio»* al deducir que, *«los efectos de un pacto que nace ineficaz por violentar los topes mínimos, puedan ser convalidados posteriormente»*.

Agregan que el pacto de validez de salario integral requiere formalidad escrita, que, además, exige satisfacer los presupuestos definidos por el artículo 132 del CST; y que el incumplimiento de ello genera la ineficacia en los términos del artículo 43 ibídem.

Concluyen que, el error señalado es trascendente pues la ineficacia trae como consecuencia que *«el trabajador continuó*

con el salario ordinario (básico) y por eso continuó con el derecho a recibir todas las prestaciones sociales».

XI. CARGO CUARTO

Los censores acusan la sentencia de violación sustancial, en la modalidad de aplicación indebida, respecto del mismo soporte normativo invocado en los tres primeros cargos, al cual solamente agregan como normas violadas «*en concordancia*», los artículos 25 y 93 de la CP.

Al efecto denuncian la existencia de los siguientes errores de hecho:

Dar por demostrado sin estarlo que los señores ALVARO HUMBERTO ÁLVAREZ Y JOSÉ DE JESÚS BETANCUR con el correr del tiempo convalidaron las irregularidades en que se incurrió al convenir el salario integral.

Dar por demostrado sin estarlo que por el transcurso del tiempo se modificó el salario integral.

Señalan como pruebas erróneamente apreciadas las documentales visibles a folios 487 a 499 y 501 a 532, incluidas en el cargo primero y reiteran la argumentación expuesta en el tercero.

XII. RÉPLICA

Respecto al cargo tercero, el opositor indica que el planteamiento de la censura no corresponde a la interpretación del artículo 132 del CST, sino a una convalidación que se acreditó con pruebas posteriores en donde, con toda claridad, el salario pactado en el año 2005

superaba los 13 SMLMV, por lo que no existe la ineficacia deprecada.

Finalmente, argumenta que no existe apreciación errónea de las pruebas sobre las cuales se funda el cargo cuarto, pues éstas acreditan que los trabajadores en cuestión recibían una suma superior a los 13 SMLMV para 2005, por tanto, no existió violación del artículo 132 del CST, y tampoco se considera ineficaz el pacto de salario integral, pues *«el trabajador ratificaba su voluntad manifestada en el año 2000 de trasladarse al salario integral cuando recibió un poco más de los 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes, como se encuentra probado en el expediente»*.

XIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal confirmó la decisión que absolvió del reconocimiento de las pretensiones respecto de todos los demandantes, precisando, en relación con Álvaro Humberto Álvarez y José de Jesús Betancur, que, aunque estos trabajadores habían recibido un salario integral inferior a 13 SMLMV para el año 2000, lo cierto era que, para 2005 la suma era superior. En todo caso estimó que, como no existía prueba del factor prestacional, y que, además, como había operado la compensación, no había lugar a revocar la decisión de primer grado.

La parte recurrente argumenta que el juez colegiado se equivocó desde el ámbito jurídico al entender que *«los efectos de un pacto que nace ineficaz por violentar los topes mínimos,*

puedan ser convalidados posteriormente». Y desde la perspectiva fáctica, al asegurar que, por haber pagado la empresa a estos demandantes, para el año 2005 una suma *«por encima de los mínimos legales»*, ello generó la consecuencia de *«convalidar la irregularidad en que se incurrió desde un principio»*, esto es, el reconocimiento de un salario integral inferior a 13 SMLMV. Para ello denuncia, como pruebas erróneamente apreciadas, las mismas relacionadas y analizadas en el apartado *ii)* de esta decisión (folios 487 a 499 y 501 a 532).

Así, la controversia que plantean los recurrentes consistiría en determinar si el Tribunal se equivocó jurídicamente al señalar que el pacto de salario integral era eficaz pese a que inicialmente se pagó una suma inferior a 13 SMLMV, y desde el plano fáctico, si erró al definir que para el año 2005 se pagó una suma mayor a dicho monto, lo que habría conducido a que se convalidara esa ineficacia.

Sin embargo, frente al dislate jurídico endilgado, se debe advertir que, en relación específica con estos demandantes, el Tribunal arribó a dos conclusiones estrictamente fácticas: *i)* que *«para el año 2000, cuando convinieron el salario integral, la suma pagada por la empresa a tales accionantes fue inferior a 13 mensualidades del salario mínimo legales (sic) vigente, que como bien se sabe equivale al salario integral mínimo; y ii)* que, *«a nivel puramente aritmético»; «(...) para el año 2005 las sumas que por salario*

integral la empresa demandada pagó a los accionantes fue superior al salario integral mínimo».

Como se observa, el *ad quem* no definió que el reconocimiento de un salario integral superior a 13 SMLMV para el año 2005 hubiera producido el efecto de subsanar o convalidar un supuesto pacto ineficaz de salario integral producto del reconocimiento de una retribución inferior al umbral definido por la ley para el año 2000. Respecto de los demandantes solo enunció que no se había probado el monto de los salarios recibidos para 2001 a 2004. Pero, se reitera, la absolución se fincó en la ausencia de prueba sobre el valor del factor prestacional y en la existencia «*compensación*» por efectos de la suscripción de unas actas de conciliación.

Así las cosas, es claro que el ataque jurídico respecto de estos demandantes resulta desenfocado, debido a que se formula respecto de una conclusión no alcanzada por el juez de segundo grado, que tampoco incidió en la adopción de la decisión finalmente adoptada, por lo que se desestima.

Ahora, con respecto a la acusación que se formula desde el punto de vista fáctico, basta oponer las mismas razones que se esbozaron en el apartado *ii)* cuando se analizaron las documentales en mención, respecto a su ineptitud para estructurar un error en sede extraordinaria, debido a que hacen parte de la prueba pericial, la cual no es apta en casación.

En todo caso, es menester aclarar que la alusión del Tribunal, relativa a que Álvaro Humberto Álvarez y José de Jesús Betancur fueron remunerados con una suma inferior a 13SMLMV para el año 2000 (presupuesto sobre el cual se edifican los cargos tercero y cuarto), corresponde a la descripción que hizo el colegiado frente al raciocinio que sobre el material probatorio había efectuado el *a quo*. Es decir, no comportó una valoración probatoria propia, sino la remembranza de lo que había colegido el juez unipersonal.

Tal conclusión, fue extraída por dicho funcionario, con base en las documentales visibles a folios 27, y 31 a 32, las cuales contienen los acuerdos de «*modificación al contrato de trabajo para pactar salario integral*» correspondientes a dichos demandantes.

Pues bien, esos acuerdos establecieron el valor de los salarios integrales en favor de los precitados recurrentes, en sumas de \$3.200.000 y \$3.300.000 respectivamente, cantidades superiores a los 13 SMLMV para la fecha en que se suscribieron esos pactos, esto es, los días 20 y 21 de diciembre de 1999. Sobre este aspecto basta recordar que el SMLMV para 1999 fue de \$236.460 (Decreto 2560 de 1998), y que éste solo fue modificado el 23 de diciembre con la expedición del Decreto 2647 de 1999, esto es, después de que se habían firmado los acuerdos a través de los cuales se definió el salario integral de los extrabajadores en cuestión. Hace notar la Sala que, en dicho acuerdo las partes convinieron, además, que los valores inicialmente pactados serían objeto de incremento «*en el mismo porcentaje de*

aumento del salario mínimo legal mensual vigente para el mismo periodo» (folios 27 - 30).

En consecuencia, dado que el cargo tercero resulta desenfocado, en tanto se formula respecto de una conclusión jurídica no alcanzada por el *ad quem*; y que el cuarto se basa en pruebas no aptas en sede extraordinaria, los ataques no pueden prosperar.

Sin costas en sede extraordinaria, dado que el recurso resultó parcialmente fundado en determinados aspectos, pero insuficiente para casar la sentencia conforme se expuso en precedencia.

XIV. DECISIÓN

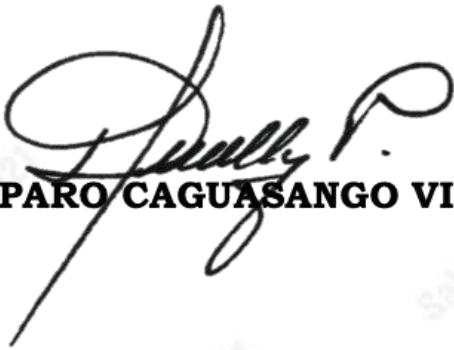
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 6 de diciembre de 2016, en el proceso ordinario laboral que instauraron **ALVARO HUMBERTO ÁLVAREZ ÁLVAREZ, JOSÉ DE JESÚS BETANCUR PALACIO, LIZARDO DE JESÚS BOHÓRQUEZ BEDOYA, CARLOS IVÁN CATAÑO VANEGAS, JORGE IVÁN DUQUE ALZATE, CARLOS MARIO OSORIO ARANGO, VICTORIA EUGENIA OROZCO MONTOYA, GABRIEL FERNANDO RUIZ BELEÑO Y LUIS FERNANDO VICTORIA ESTRADA** contra **EDATEL S. A. - E. S.P.** conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Costas como se indicó en precedencia.

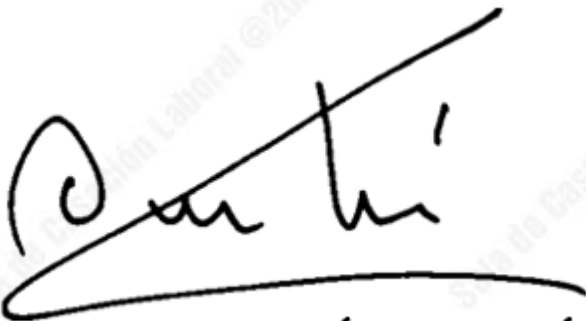
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN