

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 28256

Acta No. 19

Bogotá, D.C., doce (12) de marzo de dos mil siete (2007).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **VICTOR HUGO GUTIÉRREZ BETANCOURTH**, contra la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Civil Familia Laboral, de fecha 12 de julio de 2005, proferida en el proceso ordinario laboral que promovió a la **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.**

I. ANTECEDENTES

El recurrente en casación demandó a la mencionada entidad para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que tuvo vigencia entre el 1 de junio de 1999 y el 20 de septiembre de 2001; que la demandada no pagó correctamente el salario integral en los términos que ordena el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y, para que, como consecuencia de las anteriores declaraciones, se le condene a la diferencia salarial dejada de pagar durante toda la vigencia del contrato de trabajo, debidamente indexada junto con la sanción moratoria.

Adujo, en apoyo de sus pretensiones, que prestó servicios a la demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido durante el lapso comprendido entre el 1 de junio de 1999 y el 20 de septiembre de 2002; que el salario pactado fue integral, regido por el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo; que el factor prestacional de la empresa para el año de 1996 era de 1.96, por tanto, su salario debió ser la suma de \$3'371.298,00 y no \$2'258.200,00, lo que indica que aplicó 1.31 como factor prestacional; que en los años subsiguientes y hasta 2001, aplicó ese mismo guarismo, y durante 2001 y 2002 el 1.37 y, cuando acordaron esa modalidad salarial en el numeral 4 del contrato de trabajo se pactó un 2.2276% como factor prestacional.

La demandada se opuso a las pretensiones y adujo que ha dado una interpretación correcta del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo. Negó el hecho tercero, admitió como ciertos el 1, el 2 y el 11, parcialmente el 6 y sobre los demás afirmó que no eran hechos; como excepciones propuso las de prescripción, cobro de lo no debido o inexistencia de la obligación e improcedibilidad (Folios 32 a 35 del cuaderno principal).

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, en sentencia del 18 de febrero de 2005 declaró probada la excepción de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación, absolvió de todas las pretensiones y gravó con las costas al demandante (Folios 230 a 243 *ibidem*).

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La decisión anterior la apeló el demandante y el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en la sentencia aquí acusada la confirmó.

Apoyado en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, estableció que en 1999 acordaron un salario integral inicial de \$3'104.100,00, el cual se reajustó conforme al incremento del salario mínimo legal hasta el 20 de septiembre de 2002, llegando a percibir el actor una remuneración de \$4'235.800,00 en esa anualidad. Estimación probatoria que también le permitió concluir que en verdad hubo un acuerdo de voluntades entre la empleadora y el trabajador respecto de esta modalidad de salario.

Asentó, además, que dicha remuneración salarial *“se ajustó a los parámetros establecidos por el artículo*

132 del C.S. del T., modificado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, al ser superior a 10 salarios mínimos legales, más el factor prestacional que es superior al 30% de dicha cuantía, así mismo se pactó por escrito, cumpliendo con el fin compensatorio de las pertinentes prestaciones, recargos y beneficios de que gozan los trabajadores, por lo que no le es dable al juzgador alterar la autonomía de la voluntad de las partes plasmada en un contrato que se ajusta a los parámetros legales y que en principio no lesiona los intereses del demandante...”

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandante y lo formula de la siguiente manera:

“Invoco como causal de esta impugnación, vía de hecho en la interpretación del Artículo 132 del C. S. del T., modificado por el Art. 18 de la Ley 50 de 1.990, con la cual se han afectado los derechos fundamentales de mi representado al debido proceso y al derecho de defensa consagrados en el Art. 29 de la Constitución Política de Colombia, como también su derecho a la igualdad consagrado en el Art. 13 de la Carta Magna.”

Cuanto al alcance de la impugnación, manifiesta que pretende que esta Corte *“revoque la sentencia impugnada y en su lugar profiera sentencia favorable a mi representado, de acuerdo a las pretensiones demandadas.”*

Respecto a la proposición jurídica, la plantea en los siguientes términos: *“Acuso concretamente a la sentencia recurrida por no dar aplicación al Art. 13 y 29 de la Constitución Política de Colombia, como también al Art. 18 de la Ley 50 de 1.990, en el inciso 2°, del ordinal 2°, que prevé: ‘en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la Empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía...”*

Reproduce apartes de la sentencia de primer grado y aduce que conforme a lo dicho por ese funcionario y al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, se puede colegir que las partes pueden convenir libremente el salario integral y que mientras no sea inferior a los 10 salarios mínimos legales mensuales, más el 30% de dicha cantidad, es válida.

Agrega que *“la funcionaria de conocimiento procede a interpretar erróneamente la norma considerando, que encontrándose facultadas las partes de este proceso para convenir el salario integral no le asiste razón a mi representado para solicitar la reliquidación del mismo, si se tiene en cuenta que el factor prestacional que le fue aplicado está por encima del treinta por ciento (30%) que establece la norma tantas veces referida.*

“La sentencia de primera instancia impugnada, es confirmada por el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, quién incide en el mismo error interpretativo respecto del factor prestacional con el argumento de que no existe discriminación salarial ya que dicha remuneración fue pactada ajustándose a los parámetros establecidos por el Art. 132 del C.S.T., modificado por el Art. 18 de la Ley 50 de 1.990.”

Una vez copia fragmentos del fallo acusado, considera que el Tribunal *“...mutila la interpretación del Art. 132 del C.S.T., modificado por el Art. 18 de la Ley 50 de 1.990, cuando se refiere ‘...más el factor prestacional...’; cuando tanto el artículo ya referido, como el ordinal 2°, inciso 2°, del Art. 18 de la Ley 50*

de 1.990, se refiere concretamente ‘...más el factor prestacional correspondiente a la empresa...’

Alude a la sentencia del 25 de abril de 2005, radicación 21396 de esta Corte para manifestar que en ella se fijó el verdadero sentido del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, de la cual reproduce la parte que considera pertinente, aduciendo que se demostró que tanto la juez de primera instancia, como el Tribunal, incurrieron en vías de hecho en la interpretación de las normas en cuanto se refiere al factor prestacional que debió aplicarse al demandante.

Asevera que el susodicho factor prestacional se estableció dentro del proceso mediante la prueba pericial y certificación de la misma sociedad, el cual era superior al 30% y no le fue aplicado al demandante, violándose de esta manera su derecho a la igualdad y al debido proceso, situación que no desvirtuó la demandada.

Agrega que “...en estas condiciones de interpretación errónea que se le ha dado a la norma, no se puede desvirtuar la mala fe que le ha asistido a la sociedad demandada en el pago del salario integral del demandante GUTIERREZ BETANCOURTH, para exonerarlo de la sanción moratoria, como en efecto se hizo.

“Por lo anteriormente expuesto, solicito respetuosamente a la Honorable Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral, se proceda a casar el fallo recurrido dictado por el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial- Sala de civil - familia - laboral de Neiva H., el día 12 de Julio de 2.005, revocando la misma y profiriendo sentencia favorable a las pretensiones de mi representado ING. VICTOR HUGO GUTIERREZ BETANCOURTH.”

La demanda anterior no fue replicada por la parte demandada.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La censura no informa qué debe hacerse con la decisión de primer grado, esto es, si revocarla, modificarla o confirmarla, no obstante tener la obligación de hacerlo dada la naturaleza dispositiva de esta clase de recursos extraordinarios.

No obstante, entiende la Corte que lo pretendido es la anulación de la sentencia recurrida para que en sede de instancia sea revocada la del juzgado a quo, y en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda inicial y desde esa perspectiva se analizará el recurso.

Importa anotar en primer término que en la proposición jurídica se acusa la falta de aplicación del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, que modificó al 132 del Código Sustantivo del Trabajo y, en el desarrollo del cargo se aduce que esa misma norma fue interpretada erróneamente, planteamiento que, así presentado, es contradictorio, en la medida en que podría pensarse que se denuncian dos modalidades de violación de la ley incompatibles entre sí, porque la falta de aplicación, que es dable entender corresponde a la infracción directa, supone el desconocimiento de una norma o la rebeldía contra ella, lo que significa que el fallador la dejó de aplicar, mientras que la interpretación errónea parte del presupuesto contrario, esto es, de la aplicación del precepto por el sentenciador, pero ofreciendo de ella una inteligencia distinta al que surge de su texto, cabalmente entendido.

Empero, analizadas en su contexto las argumentaciones jurídicas del recurrente, y lo afirmado al precisar la causal de casación en el sentido de que invoca *“vía de hecho en la interpretación del artículo 132 del C.S.T.”* encuentra la Corte que en realidad lo que cuestiona es la interpretación que el Tribunal le dio al

segundo inciso del numeral segundo del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como fue modificado por el 18 de la Ley 50 de 1990, en lo concerniente al salario integral mínimo que allí se gobierna y en consecuencia el cargo será estudiado desde esa comprensión.

Luego de hacer mención a las pruebas del proceso que valoró, el Tribunal asentó que las partes convinieron “... la forma de pago en la modalidad de salario integral, el que inicialmente ascendió a la suma de \$3.104.100 el que se reajustó conforme al incremento del salario mínimo legal hasta el 20 de septiembre de 2002, fecha en que terminó (fs. 97 a 101), llegando el demandante a percibir una remuneración mensual para el 2002 de \$4.235.800, suma que supera el salario mínimo legal integral, tal como lo estableció el a quo en el cuadro comparativo que efectuó en la providencia objeto de recurso”.

Ello indica que avaló el análisis efectuado sobre el monto del salario integral por el juez de primera instancia, quien consideró, a su turno, luego de citar el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 18 de la Ley 50 de 1990, “...que en virtud de dicha ley, las partes pueden convenir libremente el salario integral, y que mientras dicho salario integral no sea inferior a los 10 salarios mínimos legales mensuales, más el 30% de dicha cantidad es válido”. Basado en ese razonamiento y luego de transcribir lo que estimó pertinente de una sentencia de esta Sala de la Corte, que no identificó, elaboró un cuadro comparando lo que entendió era el salario integral mínimo y el salario pagado al actor y concluyó que “... el salario pactado por la ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. con el demandante VICTOR HUGO GUTIERREZ BETANCOR, siempre estuvo por encima del salario mínimo integral por lo tanto esta (sic) ajustado a los parámetros establecidos en la norma antes transcrita”. El cálculo que hizo del salario mínimo integral para cada año fue equivalente a 13 salarios mínimos legales mensuales. Igualmente asentó que las partes convinieron libremente el salario integral mínimo, “...y que si bien es cierto, el mismo no comprendía el índice prestacional de la empresa indicado a folio 216, también es cierto, que se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, y por lo tanto es legal dicho monto, no habiendo lugar a reajuste alguno. Otra cosa hubiera sido, que la empresa se hubiera comprometido a pagarle el salario integral teniendo en cuenta el índice prestacional de la misma y en esos términos estaría a pagarle al trabajador demandante el salario integral”.

Para la Corte la interpretación que del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, hizo el fallador de primer grado, y que acogió sin ambages el Ad quem, no se corresponde con el texto de esa disposición legal, correctamente entendida. En efecto, importa reiterar que esa norma con total precisión determina que “...En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía” (Subrayas fuera del texto). De lo transcrito fácilmente se desprende que dos son los conceptos que deben tomarse en consideración para conformar el monto del salario integral mínimo: De una parte, la suma equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales; y, de otra, el factor prestacional de la empresa. Por lo tanto, es claro que al momento de establecer el monto del salario integral mínimo forzosamente debe tomarse en cuenta el factor prestacional correspondiente a la empresa y aplicar ese componente, traducido en un porcentaje, a la suma correspondiente a los diez (10) salarios mínimos mensuales.

De igual modo, en caso de que antes de pactar el salario integral el trabajador devengara una suma superior a los diez (10) salarios mínimos legales mensuales a ese monto se le deberá aplicar el porcentaje correspondiente al factor prestacional de la empresa, conforme lo ha explicado esta Sala de la Corte en las decisiones que más adelante se transcribirán.

Desde luego, el artículo en comento le fija igualmente un monto mínimo al factor prestacional, que corresponde a un 30%. Quiere ello decir que en ningún caso el factor prestacional que debe colacionarse para determinar el monto del salario integral podrá ser inferior a ese 30%. Mas lo anterior no significa, como lo entendieron equivocadamente los falladores de instancia, que el monto mínimo del salario integral se determine por el equivalente a los diez (10) salarios mínimos legales más un 30% de dicha cuantía, porque ello sólo será así cuando el factor prestacional de la empresa sea igual o inferior a un 30%, mas no,

como es apenas obvio, cuando ese factor supere ese porcentaje.

Ese es el entendimiento de la norma que se corresponde con la naturaleza especial que tiene el salario integral, en el que existe un ingrediente de compensación de lo que dejará de recibir el trabajador por concepto de las prestaciones, recargos y beneficios que se incluyan en dicha estipulación. Así lo precisó esta Sala de la Corte en la sentencia del 10 de agosto de 1998, radicación 10799, que tanto el Tribunal como el Juzgado citaron en su apoyo pero cuyos palmarios criterios jurídicos no atendieron:

“ En lo que concierne al contenido mismo del pacto la ley define unas pautas generales y un mínimo. Con referencia a lo primero es claro que el salario integral comprende dos conceptos a saber: la retribución del trabajo ordinario y la compensación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios (elemento compensatorio). Así mismo el legislador enuncia varios derechos que podrían conformar el elemento compensatorio, pero de la letra de la norma no se desprende que la relación contenida en ella comporte una imposición mínima y, antes por el contrario, es dable colegir que deja a las partes en libertad para precisar los componentes, sin que sea forzoso contemplar todos los que menciona la disposición.

De otra parte el aludido artículo 18 de la Ley 50 de 1990, en el inciso segundo del ordinal segundo, define el salario integral mínimo al establecer que “...en ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía...”.

Con fundamento en esta norma se deriva, en consecuencia, que el salario integral mínimo permitido por la ley es el equivalente a 13 salarios mínimos legales mensuales, ya que cuando la disposición se refiere “..al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía...” , dentro del contexto del inciso es innegable que alude a los 10 salarios mínimos legales mensuales, pues es la única cuantía mencionada, y no el elemento compensatorio, el cual se traduce, según se ha observado en las prestaciones, recargos y beneficios que se anticipan con la remuneración y por obvias razones mal podría reducirse al 30% de sí mismo. Se reitera por tanto que en una determinada empresa no es dable acordar salarios integrales inferiores a 10 salarios mínimos mensuales más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser inferior a 3 mensualidades del salario mínimo legal.

Acerca del elemento compensatorio es de observar que la ley lo precisa específicamente en calidad de componente del salario integral mínimo al señalar que éste no podrá ser inferior al monto del 10 salarios mínimos legales, “...más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía...”. En otros términos el legislador reglamentó particularmente el salario integral mínimo y dejó en libertad a los contratantes para determinar los salarios superiores con la natural limitación de que respeten la compensación implícita en la modalidad retributiva, vale decir, que el trabajador debe recibir una suma que en verdad compense las prestaciones, los recargos y los beneficios que a la postre no percibirá como tales por hallarse integrados al salario.

Ahora bien, para los efectos de establecer en cada caso el salario integral mínimo, se requiere la determinación del total de pagos efectuados por la respectiva empresa a sus trabajadores, preferentemente a aquellos que conforman el grupo o segmento de quienes devengan salarios superiores a diez salarios mínimos legales, en los conceptos involucrados o que se vayan a involucrar dentro de la cláusula de salario integral, o sea el salario ordinario y las pertinentes prestaciones, recargos y beneficios a compensar con relación al respectivo trabajador de forma que el elemento compensatorio será el porcentaje de ese total que corresponda a dichos recargos, prestaciones y beneficios, el cual, de ser superior a 3 salarios mínimos mensuales, ha de ser aplicado a los 10 salarios mínimos mensuales que configuran el elemento salarial mínimo integral y después adicionado a este. Por ejemplo, si dentro de la cláusula solo se integrara la cesantía legal, sus intereses y la prima legal de servicios, deberá determinarse a qué porcentaje corresponde en la empresa lo cancelado a sus trabajadores por dichos derechos, en relación con lo que ella paga a título

de salario ordinario, tomando en consideración para ello, por razones prácticas y en aplicación analógica de la regla contenida en el artículo 195 del C.S.T. el año calendario inmediatamente anterior a la fecha del pacto.

El anterior discernimiento fue reiterado por la Sala en la sentencia del 25 de abril de 2005, radicación 21396, que se cita en el cargo, en la que se explicó:

- 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.*

Así las cosas, incurrió el Tribunal en un equivocado entendimiento del precepto legal denunciado, con una notoria incidencia en la decisión que adoptó porque en el proceso se acreditó suficientemente que en la fecha en que las partes acordaron el salario integral y durante gran parte del lapso en que el actor devengó su retribución bajo esa forma, el factor prestacional de la empresa fue superior al 30%, pero pese a ello el Tribunal consideró que el salario integral pagado, en el que no se tuvo en cuenta ese verdadero factor prestacional de la empresa, se ajustó a los parámetros legales.

Por lo tanto, el cargo demuestra el quebranto interpretativo que le atribuye al fallo impugnado y por ello habrá de casarse la sentencia impugnada en los términos solicitados por el recurrente en el alcance de la impugnación.

CONSIDERACIONES DE INSTANCIA

De acuerdo con lo acreditado por el documento de folio 216 el factor prestacional de la Electrificadora del Huila S.A. entre 1999 y 2001, fue el siguiente:

- Año 1999, 1.958.
- Año 2000, 2.030
- Año 2001, 2.035.
- Del año 2002 no existe prueba.

Aplicada a esos factores la suma equivalente a diez salarios mínimos legales mensuales correspondiente a cada uno de esos años, se obtiene un salario mínimo integral de \$4'629.886,80 para 1999, \$5'280.151,80 para 2000 y de \$5'820.100 para 2001. Como esas sumas son superiores a las pagadas al actor para cada uno de esos años, pues en 1999 se le pagó un salario integral de \$3'104.100,00, de \$3'414.500,00 en 2000 y de \$3'920.600 para el año 2001, es claro que existe una diferencia a favor del actor, que deberá reconocer la demandada. En el año 2002 no se demostró ninguna diferencia, pues la empresa pagó el salario integral con un factor prestacional del 30%.

Por cuanto el actor sólo interrumpió la prescripción con el escrito del 23 de enero de 2003 (Folio 17), los reajustes salariales causados antes del 23 de enero de 2000 se hallan prescritos y así habrá de declararse.

Hechas las operaciones de rigor se encuentra que la demandada debe pagar al actor las siguientes sumas:

Por diferencia en el valor del salario integral del año 2000, la suma de \$20.957.488,55 y su indexación por valor de \$9.327.570,19.</p>

Por diferencia en el valor del salario integral del año 2001, la suma de \$22.794.000,00 y su indexación por la suma de \$ 7.805.969,03.

En cuanto hace a la indemnización moratoria deprecada, importa anotar que la demandada afirmó en la contestación de la demanda y en la respuesta que el 13 de marzo de 2003 le dio a la solicitud de reliquidación de salario efectuada por el actor, que pagó el salario integral de conformidad con lo dispuesto por el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que indica que el pago de esa retribución estuvo asistido por su seria convicción de haberlo hecho en los términos fijados por la ley. Y aunque, como se explicó al desatar el recurso extraordinario, ese entendimiento de la ley es equivocado, la creencia de la demandada debe ser considerada por la Corte como una razón atendible, demostrativa de buena fe, con mayor razón si se tiene en cuenta que la interpretación que hizo del aludido artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo fue compartida por los falladores de instancia, de donde es dable entender que, no obstante ser jurídicamente errada, era razonable.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, Sala Civil Familia Laboral, de fecha 12 de julio de 2005, proferida en el proceso ordinario laboral que promovió **VICTOR HUGO GUTIÉRREZ BETANCOURTH** contra la **ELECTRIFICADORA DEL HUILA S.A. E.S.P.** En sede de instancia revoca el fallo dictado el 18 de febrero de 2005 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva en cuanto absolvió a la demandada de la pretensión sobre pago de diferencias salariales e indexación y en su lugar la condena a pagar al actor la suma de \$43.751.488,55 por concepto de diferencia en el valor del salario pagado entre el 24 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2001 y \$17.133.542,23 por concepto de su indexación y la absuelve de las demás pretensiones de la demanda. Se declaran prescritos los reajustes salariales causados antes del 23 de enero de 2000. En lo demás lo confirma.

Sin costas en casación. Las de las instancias a cargo de la demandada.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA
Secretaria

Compilado, editado y concordado para SSPD por [BISA Corporation Ltda.](#)
Editores y Compiladores: Yezid Fernando Alvarado Rincón, Astrid Suárez Prieto.