



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2020-00273-01
DEMANDANTE: INES ALEJANDRA BANQUEZ CASTAÑEDA
DEMANDADO: EMDUPAR S.A. ESP

Valledupar., veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 12 de abril de 2021.

I. ANTECEDENTES

Inés Alejandra Banquez Castañeda llamó a juicio a la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar– EMDUPAR S.A. ESP, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, así como la demandada no incluyó todos los factores salariales legales y convencionales “*prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, viáticos, prima de vacaciones, prima de antigüedad, auxilio de transporte y prima de alimentación*”, al momento de liquidar las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad y los intereses de cesantías correspondiente a los años 2010 a 2019.

En consecuencia, se condene a la demandada a reconocer y pagar la diferencia del mayor valor que resulte de reliquidar las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías, intereses de cesantías de los años 2010 a 2019, así como las prestaciones convencionales en los mismos términos, la indexación, más las costas procesales y agencias en derecho.

En respaldo de sus aspiraciones, relató haberse vinculado laboralmente con la accionada desde el 1° de abril de 2006, mediante contrato de trabajo a término indefinido, cuyas labores refirieron al cargo de “Auxiliar Administrativo- secretaria”. Señaló, la demandada EMDUPAR S.A. ESP ha suscrito varias convenciones colectivas de trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Oficiales de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia “SINTRAEMSDES”, misma organización a la cual se encuentra afiliada en condición de socia.

Narró, que las convenciones colectivas desde el año 2010, establecen el reconocimiento y pago de una serie de beneficios convencionales, tales como, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías e intereses de cesantías, las cuales debían ser saldadas con observancia de los factores señalados en la norma convencional.

Por ello, desde el año 2010 a la fecha, la demandada le pagó los aludidos emolumentos sin incluir como factor salarial las vacaciones, prima de vacaciones, la prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, prima de navidad, el auxilio de transporte, prima de alimentación y viáticos.

Adujo pertenecer al régimen retroactivo de cesantías, por tanto, la empresa le reconoce convencionalmente los intereses de cesantías. El 19 de enero de 2018 solicitó a Emdupar S.A. ESP la reliquidación de las prestaciones convencionales por no inclusión de factores salariales, la que fue negada por la demandada el 2 de marzo siguiente.

Al dar respuesta a la demanda **Emdupar S.A ESP**, se opuso a las pretensiones de la demanda, excepto a la primera, referida a la existencia del contrato de trabajo con la actora. Admitió los hechos 1, 3 al 7, 10, 12 y 13, relativos al cargo ejecutado, la existencia legal del sindicato “SINTRAEMDSDES”, la afiliación de la promotora al mismo, el régimen retroactivo de cesantías al que pertenece la demandante, así como también la reclamación de reliquidación de prestaciones elevada por ésta y la negativa de la empresa. Frente a los demás hechos, manifestó no ser cierto.

Señaló la demandante tuvo varias vinculaciones laborales a través de contratos de trabajo a término fijo hasta el 15 de junio de 2015, posteriormente fue vinculado el 16 de junio de 2015 mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Afirmó haber cancelado a la demandante las acreencias reclamadas, las cuales liquidó con base en los factores salariales y convencionales a los que tiene derecho.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de fondo denominadas “*inexistencia de la obligación alegada por la demandante por pago*”, “*cobro de lo no debido*” “*inexistencia del derecho*”, “*prescripción*” y “*buena fe*”.
(Carpeta08.ContestacionDemandaEmdupar.zip – CONTESTACIÓN DE INÉS BANQUÉZ.pdf)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 1° de marzo de 2022, resolvió:

PRIMERO: *Declarar que entre la señora Inés, María o Inés Alejandra Banques Castañeda como trabajadora y la empresa de servicios públicos EMDUPAR S.A. como empleadora, existió un contrato de trabajo conforme a los extremos temporales anunciado en la parte considerativa de esta providencia.*

SEGUNDO: *se absuelve a la demandada de todas las pretensiones de la demanda conforme a la parte motiva.*

TERCERO: *las excepciones quedan resueltas conforme a la parte considerativa, saliendo avante la excepción de cobro de lo no debido, haciéndose innecesario el estudio.*

CUARTO: *las costas serán a cargo de la parte demandante y a favor de la entidad demandada, las cuales se fijan han sumado 200000 pesos*

QUINTO: *en caso de no ser operada la presente sentencia, se ordena su consulta por haber sido totalmente adversa a las pretensiones de la trabajadora.”*

Para arribar a dicha conclusión el Juez tuvo por acreditado el vínculo laboral existente entre las partes, la existencia de la organización sindical SINTRAEMSDES, la calidad de socia y aportante de la demandante. Explicó, se encontró en el plenario, certificación que demostraron los contratos que

firmó la demandante con la empresa Emdupar S.A. ESP y como quiera que entre un contrato y otro no transcurrió un mes, se declaró la existencia de un solo contrato de trabajo con fecha de inicio del 20 de junio del 2006.

En cuanto al reproche sobre la reliquidación y pago de los multicitados emolumentos de conformidad con las convenciones colectivas ejecutadas entre el 2010 y 2019, precisó que al auscultar con detenimiento la adiada para el 2010-2011, se lograba dilucidar que en efecto a la promotora no le asistía el derecho de obtener la mentada reliquidación de sus prestaciones, como quiera que tal pedido no se encontraba especificado y/o discriminado como factor convencional dentro de la norma.

En lo que respecta a los intereses sobre las cesantías, absolvió a la encartada, toda vez que las convenciones mencionadas, no preceptúan que para la liquidación de la misma deban incluirse los factores convencionales.

En lo tocante a la Prima de Navidad, Vacaciones y Prima de Vacaciones, esgrimió que para el año 2016, no fue aportado el pago de la prima semestral y para el 2018 no fueron aportados los desprendibles de pago de la prima de navidad, por lo que se hacía imposible realizar los cálculos correspondientes. Concluyó, que la demandada en el curso del trámite acreditó haber saldado las acreencias reclamadas conforme a derecho.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante, suplicó revocar la sentencia, al considerar que la forma en que se estudió la reliquidación de las prestaciones convencionales no resulta ser oportuna, en la medida que no se tuvieron en cuentas todos los factores salariales convencionales para ser debidamente reconocida la prima de navidad, prima de vacaciones y vacaciones. Ello, reflejó su hostilidad sobre los valores liquidados por el juzgado.

Solicitó sea revocada la decisión y se emita condena a la accionada, con la orden de reliquidación con la inclusión de todos los factores salariales.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar si le asiste derecho a la demandante a la reliquidación de las vacaciones, las primas de vacaciones, la prima de navidad, las cesantías y los intereses de las cesantías, con la inclusión de los factores salariales convencionales. En consecuencia, si la demandada está llamada a reconocer y pagar las diferencias prestacionales.

En tal sentido, con el fin de brindarle coherencia al análisis del caso, no hace parte del debate probatorio al no ser objeto de reparos y por estar acreditado así por la llamada a juicio, lo concerniente a: **i)** la existencia de un contrato de trabajo entre Inés Alejandra Banquez Castañeda y Emdupar SA ESP, a partir del 20 de junio de 2006; **ii)** la pervivencia del sindicato SINTRAEMSDES; **iii)** las convenciones colectivas suscritas con Emdupar S.A. ESP; **iv)** la condición de beneficiaria de la señora Inés Alejandra Banquez Castañeda.

Ahora, dado que Inés Alejandra Banquez Castañeda persigue directamente el pago de la reliquidación de las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías e intereses de cesantías, con observancia e inclusión de todos aquellos factores salariales que consagra la norma convencional, resulta indispensable acudir a dicho acuerdo, a efectos de verificar los términos en que los mismos fueron pactados. Veamos:

1. De la reliquidación de prestaciones correspondiente al año 2010 a 2011

Como quiera que la reliquidación pretendida se cimienta sobre la norma convencional, resulta indispensable su aportación a efectos del estudio correspondiente. El compendio convencional 2010 – 2011, establece para el reconocimiento de las cesantías, prima de navidad, vacaciones y prima de vacaciones, lo siguiente:

“CAPITULO SEPTIMO - PRIMAS Y BONIFICACIONES

LITERAL A. *LA Empresa continuará pagando una Prima anual de Navidad, equivalente a un (1) mes de salario, pagaderos en los primeros diez (10) días del mes de diciembre de cada año o proporcional al tiempo trabajado en el año, o en el momento de su retiro si éste se produce en fecha distinta.*

(...)

LITERAL G. - VACACIONES REMUNERADAS Y PRIMA VACACIONAL:

La Empresa concederá las vacaciones para la fecha en que el trabajador las deseé, previa solicitud no inferior a treinta (30) días. Si la solicitud se hace en tiempo menor a treinta (30) días, ésta debe llevar el visto bueno del jefe de la división, sección o el departamento respectivo.

En las divisiones, secciones o departamentos en que salgan tres o más trabajadores a vacaciones, su ausencia no debe obstaculizar las actividades normales de la empresa.

. La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., reconocerá y pagará a todos sus trabajadores, quince (15) días hábiles de salario proporcional devengado por cada vacación vencida o proporcional al tiempo trabajado.

. La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., pagará a todos sus trabajadores una Prima anual de Vacaciones, equivalentes a veintiséis (26) días de salarios anuales, pagaderos en la fecha de iniciación de las vacaciones respectivas.

Cuando la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., autorice el pago de las vacaciones en dinero, por estricta necesidad del servicio, éstas serán pagadas en la misma forma que cuando se disfrutan.

CAPITULO VIGESIMO PRIMERO_ SALARIO

(...)

LITERAL B. *Salario base para liquidar cesantías: La empresa liquidará a sus trabajadores cuando estos sean retirados por ella o por voluntad del*

trabajador, con el último salario mensual si no ha variado en los últimos tres (3) meses. En caso contrario para los salarios variables se tomará como base el salario promedio mensual de lo devengado en el último año de servicio, o todo el tiempo de servicio si este fuere menor de un año.

La empresa seguirá tomando como base para la liquidación de cesantías de sus trabajadores, el salario que resulte de aplicar los siguientes factores del mismo: Sueldo, horas extras, dominicales y festivos, prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, prima de vacaciones, prima de antigüedad, viáticos, auxilio de transporte, prima de alimentación, recargo nocturno. En este caso se tendrá en cuenta para efectos de liquidación de cesantías y pensión.

Conforme lo anterior, una vez examinados los desprendibles de nómina, se tiene que, en lo referente a las cesantías, solo es beneficiaria para tener en cuenta como factor salarial, del auxilio de transporte, trabajo suplementario, bonificación abril y octubre, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, prima semestral y prima de antigüedad, no obstante, es imposible ejecutar los cálculos, por cuanto no fueron anexadas las certificaciones del fondo de cesantías o la constancia del valor sufragado a la trabajadora por dicho concepto, orfandad probatoria que impide entrar a su reliquidación.

2. De la reliquidación de prestaciones correspondiente a los años 2012 al 2019.

Ahora, una vez verificado el expediente digital y las piezas remitidas a esta instancia, no se observa la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2015, por tanto, en virtud de lo estatuido en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende que la de 2012-2013 se prorrogó y estuvo vigente para los años 2014-2015. En lo que atañe a las anualidades 2016 y 2017, se acude al compendio convencional 2016-2017.

Frente al salario base para liquidar la prima de navidad, vacaciones y prima de vacaciones, prestaciones reclamadas con la demanda, se acude al artículo 51 del acuerdo extralegal 2012-2013 y 2016-2017, al encontrarse redactada en iguales términos, la cual señala:

“ARTICULO 51. SALARIO BASE PARA LIQUIDAR CESANTIAS, PRIMA DE NAVIDAD, VACACIONES, Y PRIMA DE VACACIONES.

La Empresa EMDUPAR S.A. ESP liquidará a sus trabajadores con el último salario mensual si no ha variado en los últimos tres (3) meses. En caso de salario variable se tomará como base el salario promedio de lo devengando en el último año de servicio, o todo el tiempo de servicio si este fuere menor de un año.

Constituye factor salarial para liquidar los derechos anteriores; sueldo; horas extras, dominicales y festivos, recargo nocturno, prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad cuando constituya factor salarial, viáticos, auxilio de transporte y prima de alimentación. Estos factores también se tendrán en cuenta para efectos de liquidar los aportes a Pensión.

Precisado lo anterior y de acuerdo con la inconformidad planteada, para el efecto, Inés Alejandra Banquez Castañeda es beneficiaria únicamente del auxilio de transporte, trabajo suplementario, bonificación abril y octubre, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, prima semestral y prima de antigüedad, como quiera que al auscultar con detenimiento los desprendibles de pago de la promotora, se logra dilucidar con claridad que solo aquellos constituían factor salarial para la misma, de tal manera que, la liquidación que en esta instancia se hará, lo es con observancia únicamente de los emolumentos ya mencionados.

Ahora, el Juez de primer grado antes de realizar el proceso aritmético, a fin de reliquidar las multicitadas prestaciones convencionales, adujo que para la anualidad del 2018 era imposible ejecutar los cálculos, por cuanto los desprendibles de pago de dicha fecha no fueron anexados, no obstante, ello resulta desacertado, como quiera que, una vez examinados los elementos de convicción allegados, se evidencia su aportación desde la presentación de la demanda¹. Motivó por el cual se procederá a realizar el cálculo matemático con la inclusión de dicha anualidad.

3. De la reliquidación de los intereses a las cesantías de los años 2010 a 2019.

En lo atinente a la reliquidación de los intereses de cesantías con la inclusión de los factores salariales reseñados en las Convenciones

¹ Folio 185 – 209 Cuaderno Primera Instancia “04DemandaYPruebas.zip”

Colectivas de Trabajo, basta con precisar que, una vez revisado cada uno de dichos acuerdos no se observa que frente a dicha prestación se haya pactado su liquidación en términos diferentes a los legales, lo cual significa, que respecto de ellos no existe ninguna prerrogativa convencional. Razón por la cual se desestimaré tal cargo.

4. Prescripción

En materia laboral, la excepción de prescripción está regulada en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, que indican que los derechos laborales prescriben por regla general, en tres años contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible y, para su interrupción, existen dos mecanismos distintos y no excluyentes.

El primero de ellos, es el denominado mecanismo extrajudicial, regulado por el artículo 489 del C.S.T. en concordancia con el 151 del C.P.T y de la S.S. y que se agota mediante el escrito que el trabajador hace al empleador respecto al derecho pretendido, mientras que el otro lo es el judicial, sobre el cual si bien en el ordenamiento laboral no existe norma que lo regule, ese vacío debe suplirse en los términos y las condiciones a que alude el artículo 94 del Código General del Proceso, el cual dispone que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción siempre que el auto admisorio de esta o el mandamiento ejecutivo se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Por lo tanto, son 2 los eventos que interrumpen la prescripción: el reclamo escrito del trabajador presentado al empleador o la presentación de la demanda en los términos señalados.

En el *sub examine*, la interrupción de la prescripción se produjo con la presentación de la reclamación administrativa de 19 de enero de 2018, en consecuencia, todos los emolumentos originados con anterioridad al 19 de enero de 2015 se encuentran prescritos, excepto el de compensación de

vacaciones en dinero, frente a la cual opera su prescripción hasta el 19 de enero de 2014.

5. Liquidación.

Bajo tal panorama y de la evaluación conjunta del acervo digital probatorio, la Sala toma como salario base el último devengado de cada año, en atención a que el mismo no sufrió variación en los últimos 3 meses:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ULTIMO SALARIO BASICO	\$ 1.791.015,00	\$ 1.916.386,00	\$ 2.065.290,00	\$ 2.225.764,00	\$ 2.357.085,00	\$ 2.498.510,00
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 121.442,00	\$ 127.028,00	\$ 127.028,00	\$ 132.108,00	\$ 132.108,00	\$ 137.392,00
BONIFICACION ABRIL	\$ 835.807,00	\$ 1.341.470,00		\$ 1.558.035,00	\$ 1.558.035,00	\$ 1.748.957,00
PRIMA SEMESTRAL	\$ 1.691.514,00	\$ 2.171.904,00		\$ 2.522.533,00	\$ 2.671.363,00	\$ 2.831.645,00
BONIFICACION OCTUBRE	\$ 1.253.710,00	\$ 1.341.470,00	\$ 1.445.703,00	\$ 1.558.035,00	\$ 1.649.959,00	\$ 1.748.957,00
PRIMA VACACIONES	\$ 1.953.854,00	\$ 2.423.249,00	\$ 2.680.324,00	\$ 3.097.663,00	\$ 2.874.437,00	\$ 3.005.131,00
VACACIONES	\$ 1.803.558,00	\$ 1.957.240,00	\$ 2.164.877,00	\$ 2.501.958,00	\$ 2.211.106,00	\$ 2.542.803,00
PRIMA NAVIDAD	\$ 2.501.082,00	\$ 2.895.071,00	\$ 3.505.136,00	\$ 4.050.224,00	\$ 3.748.114,00	\$ 3.938.036,00
PRIMA ANTIGÜEDAD				\$ 5.564.850,00		

Con base en los anteriores datos, la liquidación arroja:

Salarios base para liquidar:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vacaciones	\$ 2.610.092,83	\$ 2.767.619,75	\$ 2.800.272,58	\$ 3.516.199,08	\$ 4.148.583,17	\$ 3.885.172,17
Prima de Vacaciones		\$ 3.043.089,50	\$ 2.854.930,83	\$ 3.588.019,25	\$ 3.768.249,75	\$ 3.979.101,17
Prima de Navidad		\$ 3.205.910,67	\$ 3.056.868,25	\$ 3.811.379,58	\$ 4.026.388,33	\$ 4.218.637,58

VACACIONES			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2014	\$ 1.305.046,42	\$ 1.803.558,00	-\$ 498.511,58
2015	\$ 1.383.809,88	\$ 1.957.240,00	-\$ 573.430,13
2016	\$ 1.400.136,29	\$ 2.164.877,00	-\$ 764.740,71
2017	\$ 1.758.099,54	\$ 2.501.958,00	-\$ 743.858,46
2018	\$ 2.074.291,58	\$ 2.211.106,00	-\$ 136.814,42
2019	\$ 1.942.586,08	\$ 2.542.803,00	-\$ 600.216,92
			-\$ 3.317.572,21

PRIMA DE VACACIONES			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia

2015	\$ 2.637.344,23	\$ 2.423.249,00	\$ 214.095,23
2016	\$ 2.474.273,39	\$ 2.680.324,00	-\$ 206.050,61
2017	\$ 3.109.616,68	\$ 3.097.663,00	\$ 11.953,68
2018	\$ 3.265.816,45	\$ 2.874.437,00	\$ 391.379,45
2019	\$ 3.448.554,34	\$ 3.005.131,00	\$ 443.423,34
			\$ 854.801,10

PRIMA DE NAVIDAD			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2015	\$ 3.205.910,67	\$ 2.895.071,00	\$ 310.839,67
2016	\$ 3.056.868,25	\$ 3.505.136,00	-\$ 448.267,75
2017	\$ 3.811.379,58	\$ 4.050.224,00	-\$ 238.844,42
2018	\$ 4.026.388,33	\$ 3.748.114,00	\$ 278.274,33
2019	\$ 4.218.637,58	\$ 3.938.036,00	\$ 280.601,58
			\$ 182.603,42

Lo que arroja un saldo negativo de -\$2.280.167,69

Así las cosas, no existen saldos a favor de la parte actora, pues a pesar que, en algunas anualidades existe un pequeño valor a su favor, lo cierto es que de la sumatoria de los montos recibidos confrontados con aquellos que arroja la liquidación efectuada en esta instancia, no se evidencia la subsistencia de los mismos.

En ese contexto, las pretensiones de la demandada son imprósperas, por consiguiente, la Sala confirma la sentencia apelada, pero por las razones aquí expuestas.

Al habersele resuelto desfavorablemente a la demandante el recurso de apelación, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, se condena a pagar las costas de esta instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

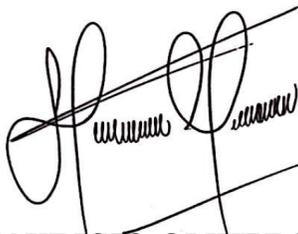
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el del 1° de marzo de 2022, por las razones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza de la demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de 1 SMLMV y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

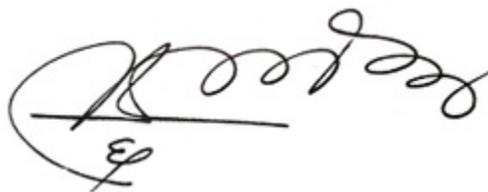
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

(Con impedimento)

EDUARDO JÒSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado