



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: 20001-31-05-001-2022-00110-01
DEMANDANTE: BERNARDO LUQUÉZ ZULETA
DEMANDADO: EMDUPAR S.A. ESP

Valledupar., veinte (20) 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 Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 18 de julio de 2023.

I. ANTECEDENTES

Bernardo Luquéz Zuleta 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 y los intereses moratorios de 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 8 de septiembre de 1989, mediante contrato de trabajo a término indefinido, cuyas labores refirieron al cargo de “Auxiliar de reclamos”. 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 socio.

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.

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, 4, 10, 11 y parcialmente el 5, relativos al cargo ejecutado, la existencia legal del sindicato “SINTRAEMDSDES”, la afiliación de la promotora al mismo, así como también la reclamación de reliquidación de prestaciones elevada por ésta y la negativa de la empresa. Frente a los demás, manifestó no ser cierto.

Señaló la demandante tuvo varias vinculaciones laborales a través de contratos de trabajo a término fijo hasta el 15 de enero de 1994, posteriormente fue vinculado el 16 de enero de 1994 hasta el 15 de diciembre de 2021 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*”, “*Incumpliendo por parte del demandante de la carga de la prueba, con respecto a la demostración de la no inclusión de factores salariales*”, “*prescripción*” y “*buena fe*”. (C01Principal - 11ContestacionDemanda.pdf)

I. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 18 de julio de 2023, resolvió:

PRIMERO: *declarar que entre Bernardo Luque Zuleta y la empresa de servicios públicos de Valledupar, EMDUPAR S.A. ESP, existió un contrato de trabajo con fecha de inicio del 8 de septiembre de 1989 y fecha final 15 de diciembre del 2021.*

SEGUNDO: *Absolver a la demandada de todas las pretensiones de condena del demandante.*

TERCERO: *declarar probada la excepción de cobro de lo no debido propuesta por EMDUPAR S.A. ESP.*

CUARTO: *condenar en costas a la parte demandante, incluyese por concepto de agencias en derecho a la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.”*

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 del 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 8 de septiembre de 1989 hasta el 15 de diciembre del 2021.

En cuanto a la pretensión de reliquidación de prestaciones, la demandante no señaló cuál era la cantidad adeudada, el mes, el valor que no se había reconocido, tampoco cuánto fue lo que inicialmente le pagaron, es decir, no se cumplió con la carga argumentativa y probatoria requerida, omisión que impedía al juez entrar a estudiar la procedencia de lo reclamado.

Ello acontecía igualmente en cuanto a que, en “*algunos momentos*”, al reconocer las vacaciones, prima de vacaciones y prima de navidad no se incluyó como factor salarial la prima semestral, bonificaciones o abril y octubre, prima de Navidad, el auxilio de transporte, prima y alimentación, sin precisar en qué consiste la indebida liquidación y cuáles meses o años de los tantos laborados ocurrieron las omisiones de la accionada respecto a dichos pagos, lo cual derivaba en la imposibilidad del juzgado para entrar a determinar lo solicitado.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante, suplicó revocar la sentencia, al considerar que la forma en que se estudió la reliquidación constituye un tema interpretativo y probatorio de las convenciones aportadas.

Arguyó, la sentencia emitida recae en un círculo probatorio y lo impone a la demandante, toda vez que se cumplió con aportar las liquidaciones de prestaciones sociales y de salarios de los últimos 10 años y que los vacíos fueron provocados por errores en la gestión de los archivos por parte de la entidad demandada.

Reitera, el despacho podía percibir por medio de los desprendibles aportados la diferencia entre el valor cancelado y lo estipulado en las

convenciones colectivas de trabajo, cálculos que no correspondían al total de cada factor salarial y prestacional que se debió tener en cuenta, ya que existe un faltante de la doceava parte al ser valores fluctuantes en cada anualidad.

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:

III. 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 Bernardo Luquéz Zuleta y Emdupar SA ESP, a partir del 8 de septiembre de 1989 hasta el 15 de diciembre del 2021; **ii)** la pervivencia del sindicato SINTRAEMSDES; **iii)** las convenciones colectivas suscritas con Emdupar S.A. ESP; así como, **iv)** la condición de beneficiario de Bernardo Luquéz Zuleta.

Ahora, dado que Bernardo Luquéz Zuleta persigue directamente el pago de la reliquidación de las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad y los intereses moratorios, 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 la 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.

Conforme lo anterior, una vez examinada la convención colectiva 2010 - 2011, se tiene que, en lo referente a la prima anual de navidad, vacaciones y prima de vacaciones, no señala se deba tener en cuenta algún factor salarial para su liquidación más allá del salario devengado, por consiguiente, se verificó en los desprendibles de pago correspondientes a los años 2010 y 2011 la cancelación de los emolumentos señalados de acuerdo a lo establecido en la convención colectiva en vigencia.

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, 2017, 2018 y 2019 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, Bernardo Luquéz Zuleta es beneficiario 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 del promotor, 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.

No obstante, una vez revisado los desprendibles de pago arrimados al *dosier*, no se aportaron los pertenecientes al año 2016, lo cual impide conocer los valores recibidos en esa anualidad y, por ende, constatar si fueron calculados en debida forma. Orfandad probatoria que igualmente imposibilita realizar cálculos respecto del año 2017, por cuanto resultan cruciales los valores del año inmediatamente anterior a efectos de establecer el valor correcto de los postulados laborales de esta anualidad. Es decir, al constituir el punto álgido del asunto la inclusión de unos factores devengados previamente y hallar si existe alguna diferencia a favor del entonces trabajador, resulta menester conocer su cuantía.

En consecuencia, al no existir en el proceso pruebas que soporten cuánto recibió el demandante en el año 2016 resulta improcedente reliquidar prestaciones e impartir condenas a la demandada.

Sin embargo, al contarse con los rubros cancelados al gestor durante la anualidad 2017, conforme los desprendibles obrantes en el libelo, se procederá a reliquidar los concernientes al año 2018 con base en ellos y así sucesivamente los del 2019.

3. 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.

4. 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		\$ 2.225.764,00	\$ 2.357.085,00	\$ 2.498.510,00
AUXILIO DE	\$ 121.442,00	\$ 127.028,00		\$ 132.108,00	\$ 132.108,00	\$ 137.392,00

TRANSPORTE						
BONIFICACION ABRIL	\$ 1.253.710,00	\$ 1.341.470,00		\$ 1.558.035,00	\$ 1.558.035,00	\$ 1.748.957,00
PRIMA SEMESTRAL	\$ 2.029.817,00	\$ 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		\$ 1.558.035,00	\$ 1.649.959,00	\$ 1.748.957,00
PRIMA VACACIONES	\$ 2.155.319,00	\$ 3.392.164,00		\$ 2.835.511,00	\$ 3.130.998,00	\$ 3.309.024,00
VACACIONES	\$ 1.906.628,00	\$ 2.870.292,00		\$ 2.617.395,00	\$ 2.649.306,00	\$ 2.672.673,00
PRIMA NAVIDAD	\$ 3.610.417,00	\$ 3.250.082,00		\$ 3.915.637,00	\$ 4.070.279,00	\$ 5.196.347,00
PRIMA ANTIGÜEDAD						\$ 12.492.550,00

Con base en los anteriores datos, la liquidación arroja:

Salarios base para liquidar:

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vacaciones	\$ 2.846.528,17	\$ 2.813.992,75	\$ 0,00	\$ 2.617.395,00	\$ 3.689.846,75	\$ 4.011.411,50
Prima de Vacaciones		\$ 3.211.621,75	\$ 0,00	\$ 2.835.511,00	\$ 3.793.550,83	\$ 4.016.770,75
Prima de Navidad		\$ 3.391.231,67	\$ 0,00	\$ 3.915.637,00	\$ 4.029.843,42	\$ 4.277.687,25

VACACIONES			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2014	\$ 1.423.264,08	\$ 1.906.628,00	-\$ 483.363,92
2015	\$ 1.406.996,38	\$ 2.870.292,00	-\$ 1.463.295,63
2016			
2017	\$ 1.308.697,50	\$ 2.617.395,00	-\$ 1.308.697,50
2018	\$ 1.844.923,38	\$ 2.649.306,00	-\$ 804.382,63
2019	\$ 2.005.705,75	\$ 2.672.673,00	-\$ 666.967,25
			-\$ 4.726.706,92

PRIMA DE VACACIONES			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2015	\$ 2.783.405,52	\$ 3.392.164,00	-\$ 608.758,48
2016			
2017	\$ 2.457.442,87	\$ 2.835.511,00	-\$ 378.068,13
2018	\$ 3.287.744,06	\$ 3.130.998,00	\$ 156.746,06
2019	\$ 3.481.201,32	\$ 3.309.024,00	\$ 172.177,32
			-\$ 657.903,24

PRIMA DE NAVIDAD			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2015	\$ 3.391.231,67	\$ 3.250.082,00	\$ 141.149,67
2016			
2017	\$ 3.915.637,00	\$ 3.915.637,00	\$ 0,00
2018	\$ 4.029.843,42	\$ 4.070.279,00	-\$ 40.435,58
2019	\$ 4.277.687,25	\$ 5.196.347,00	-\$ 918.659,75
			-\$ 817.945,67

Lo que arroja un saldo negativo de -\$ 6.202.555,83

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 del demandante son imprósperas, por consiguiente, la Sala confirma la sentencia apelada, pero por las razones aquí expuestas.

Al habersele resuelto desfavorablemente al 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.

IV. 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 Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 18 de julio de 2023, por las razones expuestas.

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

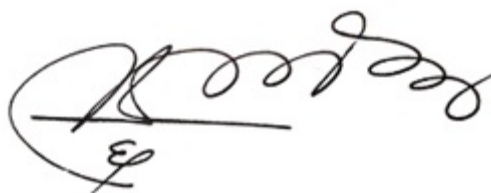
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized loops and a horizontal line, positioned above the name.

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado

A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, positioned above the name.

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring large, bold letters, positioned above the name.

EDUARDO JÒSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado