

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

PROCESO: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *CLAUDIA LUCIA SALAMANCA GARCÍA*
DEMANDADO: *COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA*
RADICACIÓN: *76001-31-05-003-2017-00511-01*
ASUNTO: *Consulta sentencia # 038 de febrero 25 de 2019*
ORIGEN: *Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Acta de Conciliación ante el Ministerio del Trabajo.
Indemnización por despido injusto y reliquidación
prestaciones sociales.*
DECISIÓN: *Confirma*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA Y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, estudiando en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, la sentencia del 25 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **CLAUDIA LUCIA SALAMANCA GARCÍA** contra **COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA** con radicado No. **76001-31-05-003-2017-00511-01**.

SENTENCIA No. 072

DEMANDA¹. Pretende la demandante se declare, la existencia entre las partes de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1° de junio de 2010 hasta el 25 de septiembre de 2014, el cual terminó por causa imputable a la empresa; como consecuencia de ello se condene a la demandada a pagar las siguientes sumas y por los conceptos señalados, así: \$1.679.729 por el salario mensual correspondiente a septiembre 1° al 30 de 2014; \$1.259.797 y \$151.175 por las cesantías e intereses a las mismas por el periodo del 1° de enero de 2014 al 30 de septiembre de 2014; \$2.127.656 por las vacaciones y prima de vacaciones correspondientes del 01 de junio

¹ Fls. 24-32

de 2013 a mayo 30 de 2014; \$1.313.798 por primas de servicios y de navidad correspondientes a los nueve meses laborados del año 2014; \$5.319.145 por indemnización por despido injusto; \$40.313.520 por indemnización moratoria del artículo 65 del CST; las costas procesales y agencias en derecho.

Expone como hechos relevantes de la demanda, la vinculación de la demandante a través de un contrato de trabajo a término indefinido el 1° de junio de 2010, en el cargo de empacadora, con un salario promedio al finalizar su contrato de \$1.679.729; que como trabajadora de la empresa COLGATE PALMOLIVE se afilió a su COOPERATIVA MULTIACTIVA DE EMPLEADOS DE COLGATE PALMOLIVE -CEMCOP-; la terminación el 1° de octubre de 2014 de su contrato de trabajo, aduciendo la compañía justa causa; refiere que, CEMCOP como resultado de un proceso disciplinario por haber presentado una factura de óptica para reclamar un auxilio de lentes, la excluyó de dicha asociación y le ordenó a COLGATE PALMOLIVE que del pago de prestaciones sociales se le dedujera cierto valor de dinero para cancelar un préstamo que poseía, sin su autorización personal. Manifiesta haber sido citada a descargos el 11 de septiembre de 2014, basándose la empresa en los hechos en que se fundamentó la cooperativa; que el 25 de septiembre de 2014 le terminan el contrato a pesar de no haber cometido ninguna falta grave estipulada en el contrato de trabajo, reglamento interno ni el pacto colectivo; alegando en la carta de despido un daño a un tercero, conducta no consagrada en la ley como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; que le fue vulnerado su debido proceso, al no aplicársele el procedimiento establecido en el artículo 5 del pacto colectivo; que el 22 de enero de 2015 recibió ante el inspector del trabajo por parte de COLGATE PALMOLIVE \$6.165.355 correspondientes a una bonificación por derechos inciertos y discutibles, debido a su precaria situación económica; sin embargo la empresa demandada le adeuda la liquidación correcta de sus prestaciones sociales, con todas y cada una de las bonificaciones adquiridas por el pacto colectivo de trabajo y demás derechos adquiridos.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

COLGATE PALMOLIVE CIA.² Se opuso a las pretensiones del libelo introductor, informando que la terminación del contrato de trabajo que unió a las partes se dio ajustado a la ley, previa diligencia de descargos de la

² Fls. 75-98

parte demandante para garantizar los derechos de defensa y el debido proceso. Agrega que, con posterioridad, el 22 de enero de 2015 la demandante y esa empresa suscribieron acta de conciliación laboral No. 6677 GRCC-MCSL, por medio de la cual conciliaron la totalidad de los derechos inciertos y discutibles relacionados con la terminación del contrato de trabajo, por lo que solicita se declare probada la excepción de cosa juzgada. Propuso también las excepciones de carencia de acción, de causa y de derecho, inexistencia de la obligación, prescripción, pago de lo no debido, compensación, y conciliación laboral.

COOPERATIVA CEMCOP³ Se opuso también a la prosperidad de las pretensiones, aduciendo que el objeto de litigio versa exclusivamente sobre las relaciones o actos jurídicos derivados del contrato de trabajo suscrito entre el actor y COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, circunstancias que escapan a la órbita de competencias y responsabilidades legales y jurídicas de la relación que existió entre la cooperativa y la hoy demandante en calidad de asociada de la misma, por cuanto esa cooperativa es una persona jurídica, autónoma e independiente, sin injerencia sobre las decisiones, procesos y vínculos contractuales que se lleven a cabo en la empresa COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, así como las situaciones procesales o extraprocesales que se deriven de estos. Presentó como excepciones de mérito falta de legitimación por pasiva, no existe nexo de causalidad entre los daños que afirma haber sufrido la demandante y el obrar de la cooperativa, autorización expresa del trabajador para la deducción a la terminación de su contrato laboral, innominada, buena fe y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, en Sentencia de 25 de febrero de 2019, resolvió, declarar probada la excepción de cosa juzgada propuesta por la demandada COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, así como también la excepción de compensación propuesta por ese extremo de la litis, con respecto al pago de salarios y prestaciones sociales y en consecuencia absolvió a ambas demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

La a quo, encontró que no existe evidencia que para la suscripción del acta de conciliación entre las partes haya existido algún vicio del

³ Fls 226-236

consentimiento, y que la indemnización por despido injusto no constituía un derecho cierto e indiscutible, por lo que dicho acto estaba revestido de legalidad y con plenos efectos de cosa juzgada, deviniendo declarar probada la excepción de cosa juzgada. Frente al pago de salarios y prestaciones sociales determinó que, de las pruebas recaudadas, no existía por parte de la demandada pagos que realizar por tales conceptos.

CONSULTA

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor del demandante conforme al artículo 69 C.P.T. y de la S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, presentándolos los extremos demandados de la litis ratificándose en los argumentos y excepciones expuestos en la contestación de la demanda, la demandante guardó silencio.

Surtido el trámite respectivo, procede la Sala a analizar como **PROBLEMAS JURÍDICOS**, i) si existe cosa juzgada frente a las pretensiones de la demanda de indemnización por despido injusto, con ocasión de la suscripción del acta de conciliación entre las partes el 22 de enero de 2015 ante la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA del MINISTERIO DEL TRABAJO ii) si la demandada adeuda a la demandante salarios y prestaciones sociales y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, o si por el contrario, todo fue cancelado.

CONSIDERACIONES

No es materia de debate dentro del presente asunto (i) la relación laboral que existió entre la actora y COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA a través de un contrato individual de trabajo a término indefinido ii) los extremos de la relación desde el 1° de junio de 2010 hasta el 25 de septiembre de 2014; iii) el salario promedio devengado al finalizar el contrato en cuantía de \$1.679.729; iv) la suscripción entre la actora y COLGATE PALMOLIVE de un acta de conciliación y pago, el 22 de enero de 2015 ante la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA del MINISTERIO DEL TRABAJO.

De modo que, el epicentro de la discordia estriba en elucidar si la conciliación extraprocesal suscrita entre las partes en contienda cumple los efectos de cosa juzgada frente a la indemnización por despido injusto y si se adeuda a la demandante el pago de prestaciones sociales, vacaciones y sanción moratoria, o si, por el contrario, todo le fue debidamente cancelado.

De la conciliación y sus efectos de cosa juzgada, de los derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables. El artículo 53 de la Carta Política señala cuáles son los principios mínimos fundamentales de los trabajadores, estableciendo entre ellos la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la facultad para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.

Por su parte el artículo 13 del CST señala que las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. Disponiéndose en dicha preceptiva que no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca ese mínimo.

A su turno el artículo 14 ibidem imprime el carácter de orden público e irrenunciable de las disposiciones legales que regulan el trabajo humano cuando indica que estas son de orden público.

Como puede verse el legislador previó que existen derechos mínimos que son irrenunciables y, otros, que en virtud de normas constitucionales y legales, bien pueden ser objeto de disposición a través de mecanismos tales como la transacción o la conciliación, instituciones que de cara al principio protectorio y los fines y valores constitucionales resultan igualmente legítimas para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual.”⁴

Ahora sobre cómo puede identificarse si un derecho es cierto e indiscutible, o no, la Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral en sentencia de 08 de junio de 2.011. Radicación n.º 35.157 Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA manifestó:

“(…) Definitivamente, determinar qué se entiende por derecho cierto e indiscutible o cuándo se está en presencia de un derecho con tal impronta, que, a voces del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, impida el prolijamiento de la transacción o de la conciliación, entraña una cuestión de puro derecho, cuyo escenario natural de discusión en la casación del trabajo y de la seguridad social es el camino directo, en el que sólo se debaten temas

⁴ SL 911 de 2016

de mero derecho, porque, como lo ha enseñado esta Sala de la Corte, “el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales” (Sentencia del 14 de diciembre de 2007, radicación 29.332)”.

Esta misma tesis fue recogida por la Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión en Sentencia de 24 de agosto de 2012, al transcribir el aparte antes mencionado, añadiendo, además:

“En otras palabras, un derecho es cierto en la medida en que esté incorporado en el patrimonio de un sujeto, es decir, cuando operaron los supuestos de hecho de la norma que consagra el derecho, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Este concepto de derecho cierto está ligado con la concepción de derecho adquirido que está Corte ha construido y excluye, por lo tanto, las simples expectativas o los derechos en formación.

Por otro lado, la indiscutibilidad de un derecho alude a la certidumbre alrededor de la caracterización del mismo, esto es, a los extremos del derecho y a su quantum, elementos que brillan por su claridad y evidencia, lo cual les entrega el estatus de suficientemente probados. Gracias a esta huella de indiscutibilidad, el reconocimiento de estos derechos, en el plano teórico, no haría necesaria una decisión judicial

En esta proporción, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 02 de julio de 2008, sugirió que el recurrente en aquella oportunidad “parte de una posición conceptual equivocada, porque asume que todo derecho laboral, llámese salario, prestación o indemnización, es un derecho cierto e indiscutible, cuando lo cierto es que ese especial carácter surge de las circunstancias que contribuyen a configurarlo como, por ejemplo, la certeza sobre el tiempo, la cuantía, la contraprestación efectiva de un servicio, etc.”.

En un pronunciamiento más reciente la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL63129 del 29 de mayo de 2019 señaló:

«Sin embargo, en este campo, ese ejercicio preventivo y solucionador de conflictos, tiene límites en el respeto a los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles del trabajador, entendidos aquellos, como los que se han configurado por haberse cumplido los supuestos de hecho que determinan las normas que los consagran, por lo que para que pierda esa connotación, esto es, que un derecho sea discutible, y por ende susceptible de ser negociado, no basta con que el empleador lo cuestione en el llamado judicial, de manera tal que cualquier beneficio o garantía pueda ser renunciado por el trabajador, so pretexto de que el empleador controvierta su nacimiento, por

lo que, se ha señalado, que «...un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad...» (CSJ SL, 14 dic. 2007, rad. 29332 y CSJ SL4464-2014, entre otras).»

Bajo estas premisas, podemos concluir que son derechos inciertos y discutibles:

- a) Cuando los hechos no son claros, modo o lugar;
- b) Cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones.
- c) Cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición, como: edad y tiempo de servicio.
- d) Cuando existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.
- e) También cuando se tienen meras expectativas o esperanzas en el reconocimiento del derecho se está ante la presencia de un derecho incierto y discutido, pues requiere, ineluctablemente, de la prueba de su existencia para poder ser exigidas.

En el presente caso, se tiene aceptado por las partes que suscribieron un acta de conciliación el 22 de enero de 2015 ante la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA del MINISTERIO DEL TRABAJO folios 99-102), para mayor ilustración, se escanea:

B. ACUERDO DE CONCILIACIÓN:

Para evitar cualquier reclamación presente, pasada o futura, y un eventual litigio, en este acto los comparecientes quieren formalizar mediante conciliación los términos de un acuerdo al que han llegado y que consiste en lo siguiente: COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA, paga a la EX TRABAJADORA la suma de Seis Millones Ciento Sesenta y Cinco Mil Trescientos Cincuenta y Cinco Pesos MCTE (\$6,165,355.00), de manera libre y espontánea y por mera liberalidad, a título de suma única para conciliar y compensar cualquier diferencia laboral o eventual litigio con motivo de la terminación del contrato de trabajo y demás supuestos de hecho indicados en el presente acuerdo, y por las obligaciones que a cargo de COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA se pudiera derivar por su relación laboral con el señor CLAUDIA LUCIA SALAMANCA GARCIA.

C. CONSTANCIAS DE PAGO

Se deja expresa constancia que

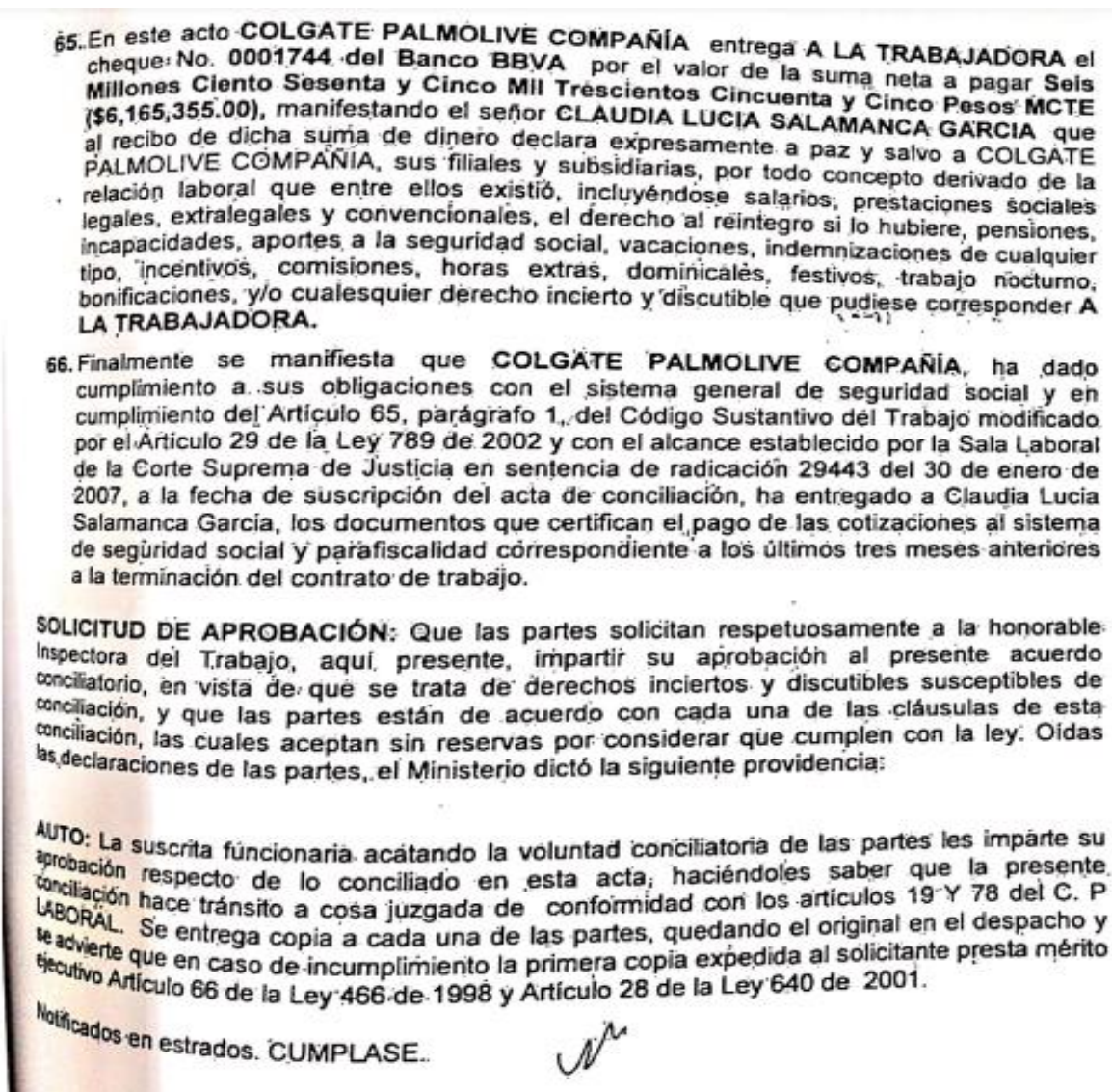
64. COLGATE PALMOLIVE COMPAÑIA pagó a la EX TRABAJADORA los derechos salariales y prestaciones menos las deducciones aprobadas por LA TRABAJADORA, hasta el 25 de Septiembre de 2014, tal como se ha hecho en la liquidación de prestaciones sociales, que a continuación se detalla:

Más:

Bonificación por Derechos inciertos y discutibles	\$6,165,355.00
TOTAL BRUTO	\$6,165,355.00

Menos:

Retefuente Bonificación	\$0.00
TOTAL DESCUENTOS	\$0.00
TOTAL NETO	\$6,165,355.00



En cuanto, a los requisitos que deben reunir el acta de conciliación, el artículo 1 de la ley 640 de 2011 dispone los siguientes:

- “1. Lugar, fecha y hora de audiencia de conciliación.
2. Identificación del Conciliador.
3. Identificación de las personas citadas con señalamiento expreso de las que asisten a la audiencia.
4. Relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación.
5. El acuerdo logrado por las partes con indicación de la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de las obligaciones pactadas.”

Verificados los anteriores requisitos, éstos se reúnen en el acta de conciliación aportada por la demandada COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, por lo que en principio dicha acta tiene efectos de cosa juzgada.

No obstante, el artículo 1502 del Código Civil dispone los requisitos para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad, así:

- “1o.) que sea legalmente capaz.
- 2o.) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio.

3o.) que recaiga sobre un objeto lícito.

4o.) que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, sin el ministerio o la autorización de otra.”

Igualmente, el artículo 1508 del Código Civil señala como vicios de que puede adolecer el consentimiento el error, la fuerza y el dolo.

Por su parte, el art. 1513 del Código Civil ordena que:

“La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.”

Como se dijo las partes pactaron ante el inspector del trabajo de la Dirección Territorial de Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo que “*para evitar cualquier reclamación presente, pasada o futura y un eventual litigio, formalizarían mediante conciliación los términos de un acuerdo que consistió en lo siguiente: COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA paga a la EXTRABAJADORA la suma de (\$6.153.355), de manera libre y espontánea y por mera liberalidad, a título de suma única para conciliar y compensar cualquier diferencia laboral o eventual litigio con motivo de la terminación del contrato de trabajo y demás supuestos de hechos indicados en el presente acuerdo, y por las obligaciones que a cargo de COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA se pudiera derivar por su relación laboral con la señora CLAUDIA LUCIA SALAMANCA GARCIA*” .

Se consigna en “CONSTANCIAS DE PAGO: COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA pagó a la EX TRABAJADORA los derechos salariales y prestacionales hasta el 25 de septiembre de 2014.

Más

Bonificación por derechos inciertos y discutibles \$6.165.355”.

En efecto se precisó en el referido acuerdo que COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA entrega a la TRABAJADORA el cheque No. 00174 del BANCO BBVA por el valor de la suma neta a pagar \$6.165.355, manifestando la señora CLAUDIA LUCÍA SALAMANCA GARCÍA que el recibo de dicha suma de dinero declara expresamente a paz y salvo a COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA, (...) por todo concepto derivado de la relación que entre ellos existió (...) incluyéndose indemnizaciones de cualquier tipo (...)

Ahora, de la interpretación de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se extrae que la conciliación debe respetar los derechos mínimos de los trabajadores. Significa esto que, si aquellos fueron saciados a conformidad, no podría deprecarse de ellos, detrimento alguno. Dicho de otra manera, lo que no se puede es aceptar una conciliación sobre derechos adquiridos por debajo de lo legalmente establecido, es decir por los mínimos dispuestos en el código sustantivo del trabajo, pues de efectuarse inferior a lo legalmente estipulado, acarrea como consecuencia que la conciliación no produce efecto alguno.

En el caso que ocupa nuestra atención en jurisdicción de consulta, sin asomo de duda, la indemnización por despido injusto, no es uno de los emolumentos de naturaleza cierta e indiscutible por no ser uno de los derechos mínimos e irrenunciables que contempla la Constitución Nacional y el Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, no es un derecho indiscutible en tanto las situaciones fácticas que rodean un despido no son claras y precisamente se tiene que acudir a la justicia para que se pueda calificar si existió o no la justa causa.

De todo lo expuesto, se concluye que la conciliación fue realizada por la señora CLAUDIA LUCÍA SALAMANCA GARCÍA y el representante legal de la empresa COLGATE PALMOLIVE COMPAÑÍA ante funcionario competente, como lo es el inspector de trabajo, dotados los comparecientes de capacidad. De igual forma recayó sobre causa y objeto lícito. No se aduce, ni tampoco solicita la actora se invalide dicho acuerdo por haber algún vicio del consentimiento. Las partes manifestaron su voluntad de conciliar y en señal de ello la suscribieron, habiendo sido impartida por la oficina del Ministerio del Trabajo, aprobación del acta. De ahí que, la misma cumple enteramente con los requisitos señalados en el artículo 1502 del Código Civil para tener el acto de voluntad que ahí se plasmó como y con pleno efecto de cosa juzgada sobre los hechos y pretensiones ahí plasmados. Razones suficientes para compartir la declaratoria de la excepción de cosa juzgada frente a la indemnización por despido injusto impartida la juez de primera instancia, confirmándose en este aspecto la sentencia estudiada.

Frente a la suma de \$1.679.729 por el salario correspondientes septiembre 1° al 30 de 2014. Respecto de este pedimento de la actora, la parte demandada con su contestación adjuntó a folio 139 acumulación de conceptos por empleado del período de 01 de enero a 31 de diciembre de 2014, en el que se aprecia que a la demandante se le canceló por el mes de

septiembre la suma de \$1.019.900, incluso se verifica un pago de \$364.250 para el mes de octubre de 2014, cuando ya había finalizado la relación. Igualmente, en el folio 103 contentivo de la liquidación se verifica también un pago por salarios a la actora por la suma de \$109.275, ergo no existen valores por salarios en favor de la demandante por encontrarse estos ya cancelados. Ahora que si lo que pretende la demandante es el valor por diferencias de salario por considerar que el salario que debió pagarse por la empresa es el promedio que se utilizó para la liquidación (1.679.729), esto no es posible como quiera que el valor que corresponde a salario es el percibido mensualmente por el trabajador, que en el caso de la actora según liquidación definitiva (fl 103) era la suma \$1.092.750, y no el salario promedio que se utiliza solo para efectos de liquidar las prestaciones sociales.

Frente a la suma de \$1.259.797 y \$151.175 por las cesantías e intereses a las mismas por el período del 1° de enero de 2014 al 30 de septiembre de 2014. Constatada la liquidación de prestaciones sociales visible a folio 103 del expediente se verifica que la empresa pagó por el período aquí solicitado, equivalente a 270 días y con el salario promedio de \$1.679.729 un valor de \$359.837, suma que en principio sería inferior al valor que corresponde, esto es la suma de \$1.259.797. Sin embargo se verifica en la documental que reposa a folio 139 denominada “ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO” período del 01 de enero al 31 de diciembre de 2014 que a la demandada le fue pagado por la empresa por concepto de anticipo de cesantías las siguientes sumas: (enero: \$1.445.468) (julio \$899.966) más lo consignado por cesantías definitivas (\$359.837) arroja un total de \$2.705.271, valor mayor al solicitado por la actora y al que hubiera liquidado esta Sala por auxilio de cesantías, por lo que tampoco hay diferencias en favor por este concepto.

Frente a los intereses a las cesantías. Del mismo modo, se constatan pagos realizados a la actora por intereses en los mismos meses ya relacionados para las cesantías (enero: \$173.456) y (julio 53.998) más lo consignado por cesantías definitivas (\$32.385) arroja un total de \$259.839 sin que existan tampoco diferencias.

Respecto de la cantidad de \$2.127.656 por las vacaciones y prima de vacaciones correspondientes del 01 de junio de 2013 a mayo 30 de 2014. Estos conceptos no prosperan con sustento en la documental que

reposa a folio 139 denominada “ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO” período del 01 de enero al 31 de diciembre de 2014, al observarse que se encuentran canceladas las vacaciones por valor de \$876.401 y la prima de vacaciones por valor de \$764.925, valor que este despacho encuentra correctamente liquidado pues no se exponen por la demandante razones que lleven a modificar dicho valor.

En cuanto al \$1.313.798 por prima de servicios y de navidad del 01 de enero de 2014 a 30 de septiembre de 2014. Al respecto, en la misma prueba documental que reposa a folio 139 denominada “ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO” período del 01 de enero al 31 de diciembre de 2014, se observa que a la actora le fue cancelada la prima de junio por valor de \$926.612, valor que este despacho encuentra correctamente liquidado pues no se exponen por la demandante razones que lleven a modificar dicho valor. En el mismo sentido, de la referenciada documental y de la liquidación definitiva de prestaciones sociales se evidencia también que a la actora le fue cancelada a 30 de septiembre de 2014 por valor de prima legal de diciembre la suma de \$328.398.

Colofón de todo lo anterior, no le asiste derecho a la accionante cuando depreca pagos que le adeudarían, siendo que verificado quedó que le fueron pagados todos los emolumentos aquí solicitados, incluso por valores superiores a los que esta Sala hubiera liquidado en sede judicial.

De otro lado, debe decirse que aun cuando la parte demandante no lo solicita en sus pretensiones, pues solamente expone en el hecho 16 de la demanda que la demandada le adeuda la liquidación correcta de sus prestaciones sociales con todas y cada una de las bonificaciones adquiridas, no obstante, no explica ni mucho acredita razones de porqué se le deben tener en cuenta bonificaciones adquiridas en el pacto colectivo cuando ni siquiera informa si es beneficiaria del mismo, por lo que así como lo reflexionó la a quo, no es posible acceder a una reliquidación basada en solo suposiciones.

Conforme a lo esbozado, este juez plural comparte enteramente los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, procediéndose a la confirmación de la misma.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, la SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

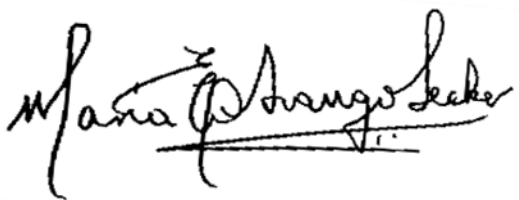
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia No. 038 del 25 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Cali.

SEGUNDO: SIN costas en esta instancia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

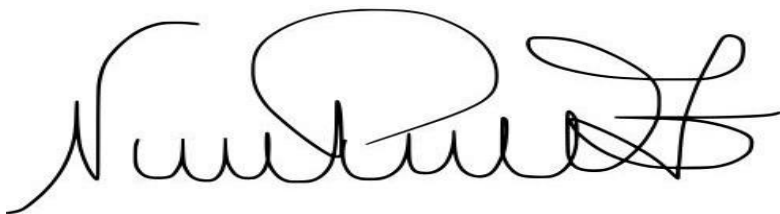
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA