



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: 20001-31-05-004-2020-00238-01
DEMANDANTE: ALCIDES JULIO ARRIETA
DEMANDADO: EMDUPAR S.A. ESP

Valledupar., diez (10) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de octubre de 2021.

I. ANTECEDENTES

Alcides Julio Arrieta 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 no inclusión de todos los factores salariales legales y convencionales (*horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos, prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad, auxilio de transporte y prima de alimentación*), al momento de liquidar las vacaciones, la prima de vacaciones, la prima de navidad, las cesantías e intereses correspondientes a los años 2010 a 2019. Así mismo, que no le fue reconocido ni cancelado las horas extras ordinarias, dominicales y festivas, recargos nocturnos dominicales y festivos, teniendo en cuenta los porcentajes de ley y la jornada ordinaria laboral establecida en las convenciones colectivas de trabajo, correspondientes a los años 2010 a 2019

En consecuencia, suplicó se condene a la demandada a reconocer y pagar la diferencia del mayor valor que resulte de reliquidar las horas extras diurnas y nocturna, dominicales y festivas, con el respectivo recargo nocturno. También, 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, con inclusión de todos los factores salariales convencionales, así como los intereses moratorios sobre las diferencias halladas, más la indexación, las costas procesales y agencias en derecho.

En respaldo de sus aspiraciones, relató se vinculó laboralmente con la accionada desde el 3 de marzo de 2001 mediante contrato de trabajo a término indefinido, en donde realizó labores en el cargo de “*celador en la planta de tratamiento*” desde el año 2018.

Señaló que 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", a la cual se encuentra afiliado.

Narró, que las convenciones colectivas desde el año 2012, 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, mismas que debían ser saldadas con observancia de los factores que señalaba la norma convencional.

Por ello, advirtió 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 trabajo suplementario con los respectivos recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Adujo pertenecer al régimen retroactivo de cesantías, por tanto, la empresa le reconoce convencionalmente los intereses de cesantías, sin incluir los factores salariales convencionales. 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. (06MemorialSubsanaciónDemanda_19022021.pdf)

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 el actor. Admitió los hechos 1, 4, 5, 11, 13, 15 y 16, relativos a la existencia del contrato de trabajo, la existencia legal del sindicato “*SINTRAEMDSDES*”, la afiliación del promotor al mismo, el régimen retroactivo de cesantías al que pertenece la demandante, así como también la reclamación de reliquidación de prestaciones elevada por éste y la negativa de la empresa. Frente a los demás hechos, manifestó no ser cierto.

Señaló el actor tuvo varias vinculaciones laborales a través de contratos de trabajo a término fijo hasta el 1° de enero de 2007, posteriormente fue vinculado el 8 de marzo de 2006 mediante contrato de trabajo a término indefinido. Refirió, por los quebrantos de salud, el actor fue asignado a partir del 27 de enero de 2018 para apoyar la vigilancia y custodia de la planta de tratamiento.

Afirmó que la empresa siempre le ha reconocido y pagado al actor todos los emolumentos laborales a los que tiene derecho tanto legal como convencionalmente, con la inclusión de los factores salariales legales y convencionales estipulados en la convención colectiva de trabajo vigente para la fecha de reconocimiento del derecho. Agregó, cuando hubo lugar, ha liquidado y pagado las horas extras ordinarias, dominicales y festivas, al igual que los recargos nocturnos, dominicales y festivo, teniendo en cuenta los porcentajes de ley y la convención colectiva de trabajo.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de fondo denominadas “*inexistencia de la obligación alegada*”

por la (sic) 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”, “Incumpliendo por parte del demandante de la carga de la prueba, en cuanto a la demostración de las horas extras, recargos nocturnos y entre otros”, “prescripción” y “buena fe” (17ContestacionDemandaEmdupar_02072021.pdf).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 19 de octubre de 2021, resolvió:

PRIMERO: *Declarar que entre el demandante ALCIDES JULIO ARRIETA y la demandada EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A E.S.P. - EMDUPAR S.A. E.S.P., existieron siete (7) contratos de trabajo a término fijo¹ y un contrato a término indefinido², conforma lo expuesto en la parte considerativa de esta sentencia.*

SEGUNDO: *DECLARAR probada parcialmente la excepción perentoria de prescripción opuesta por la demandada EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A E.S.P. -EMDUPAR S.A. E.S.P., sobre los derechos laborales exigibles antes del 19 de enero de 2015, conforme a la parte motiva de esta sentencia.*

TERCERO: *ABSOLVER a la demandada EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A E.S.P. EMDUPAR S.A. E.S.P., de las restantes pretensiones de la demanda, que formuló en su contra el demandante ALCIDES JULIO ARRIETA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.*

CUARTO: *Sin costas en esta instancia por no haberse demostrado su causación”.*

Frente al reconocimiento del trabajo suplementario, indicó que la parte 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

¹ Entre el 1 de agosto del 2000 hasta el 25 de agosto de 2000, 1 de septiembre del 2000 hasta el 17 de septiembre de 2000, 14 de noviembre del 2000 hasta el 15 de diciembre de 2000, 5 de marzo del 2001 hasta el 31 de diciembre de 2001, 1 de enero del 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002, 1 de enero del 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005, 2 de enero del 2006 hasta el 1 de enero de 2007.

² Desde el 8 de marzo del 2006 hasta la actualidad

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 *“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.

En cuanto a la reliquidación de vacaciones, prima de vacaciones y navidad con la inclusión de esos mismos conceptos, señaló que la ley laboral no lo permite y que, si bien se aportaron pruebas documentales con las cuales la parte actora decía probar el pago de horas extras y salarios, así como los turnos de celador, dichas piezas no tenían la suficiente solidez demostrativa, por cuanto de ella solo era posible constatar la fecha y hora en que iniciaba el turno pero no la ocurrencia de las horas extras.

Agregó que, si bien el actor aportó un archivo de Excel, en el que se relaciona información durante varios años, el nombre de algunos conceptos y valores, lo cierto es que no se especifica el origen del archivo, ni la relación de la información allí consignada con el presente asunto.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme la parte demandante, suplicó revocar los numerales 3 a 5³, al considerar la existencia del derecho a la inclusión de los beneficios convencionales para la reliquidación de sus prestaciones, pues, si bien en el escrito de la demanda no especificó los montos que resultaban de la diferencia al momento de hacer los cálculos matemáticos, lo cierto es que la parte actora cumplió con la obligación de aportar todos los medios probatorios que generan suficiente convicción.

³ Corresponde al cuarto

Al cotejar los pagos realizados con aquellos establecidos en los beneficios convencionales, en los que se establece la forma en que deben ser reconocidos, dicha circunstancia permite al juzgador realizar el cálculo correspondiente y determinar que los pagos no se hicieron en legal forma, pues era deber del juez verificar si se adeudaba o no monto alguno y definir si era mayor o menor la diferencia.

En cuanto al trabajo suplementario, adujo no han negado recibió pago por ellos, lo que reclama es que, una vez confrontada la remuneración establecida en la Convención Colectiva con la jornada laboral desarrollada, se evidenciaba que los pagos no corresponden a lo que realmente debía recibir. De ahí que, el juez debe efectuar un cálculo matemático donde se establezca la diferencia que “pueda” llegar a existir entre lo reconocido y lo que realmente debió reconocerse.

En cuanto a la reliquidación de las vacaciones con la inclusión del mismo concepto, aclaró que, conforme la Convención Colectiva de Trabajo, para su liquidación se incluye la causada en el año inmediatamente anterior. Solicitó proceder a la reliquidación de las prestaciones solicitadas con la inclusión de 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 y los intereses de las cesantías, con la inclusión de los factores salariales convencionales. En consecuencia, si la demandada esta llamada a saldar las diferencias prestacionales.

En tal sentido, y con el fin de brindarle coherencia al estudio, se deja claro preliminarmente no hace parte del debate probatorio al no ser objeto

de reparos y por estar acreditado así por la llamada a juicio que: **i)** entre Alcides Julio Arrieta y Emdupar SA ESP, existieron diversos contratos de trabajo a término fijo y uno vigente a término indefinido; **ii)** la existencia del sindicato SINTRAEMSDDES; **iii)** las convenciones colectivas suscritas con Emdupar S.A. E.S.P.; **iv)** el señor Alcides Julio Arrieta es beneficiario de la norma convencional y, **v)** todos los postulados reclamados causados con anterioridad al 19 de enero de 2015 fueron afectados con el fenómeno prescriptivo.

En ese contexto y dado que el señor Alcides Julio Arrieta 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 a los años 2015 a 2019.

Como quiera que la reliquidación pretendida se cimienta sobre la norma convencional, resulta indispensable su aportación a efectos del estudio correspondiente. Por ello, 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 de las normas convencionales 2012-2013 y 2016-2017, al encontrarse redactada en iguales términos, disposición que 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.

De donde se colige que, al realizar la anterior precisión y de acuerdo con la inconformidad planteada, para el efecto, Alcides Julio Arrieta es beneficiario únicamente del auxilio de transporte, bonificación abril y octubre, trabajo suplementario, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, prima semestral y prima de antigüedad, como quiera que al auscultar con detenimiento los desprendibles de pago se verifica que solo aquellos constituían factor salarial para la misma, de tal manera que, la liquidación que en esta instancia se hará, será con observancia únicamente de los emolumentos ya mencionados.

Ahora, previo a proceder con la reliquidación de las acreencias, es menester definir lo relativo al trabajo suplementario reclamado.

2. Del Trabajo Suplementario

El *a quo* para absolver tal pedimento, sostuvo que la parte actora no precisó cuáles y cuántas horas extras o trabajo suplementario no le fue cancelado en debida forma, lo que, a su juicio, constituía un impedimento para abordar el estudio de fondo y determinar si existía algún saldo a favor del actor.

Al descender al *sub examine*, advierte la Sala tal y como lo sostuvo el sentenciador de primer grado, la parte actora no precisa en qué espacio temporal no le fue liquidado el trabajo suplementario, así como tampoco se señala cuál de aquellos rubros por dicho concepto sí recibió, incluso no

fueron calculados en debida forma. Nótese que, una vez revisado cada uno de los desprendibles de nómina del periodo no afectado por la prescripción declarada en primera instancia (*carpeta: 02Pruebas_Poder.zip – Prueba 8, Doc: 2010,2011,2012,2013,2014,2015 y 2017 y doc:19Anexo2ContestacionDemanda.pdf – pág. 160 y ss*), se observa que, desde el año 2015 a 2017, las horas dominicales fueron remuneradas en un 200% y el trabajo extra diurno en un 1.25%, lo cual corresponde a lo dispuesto en los artículos 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Además, no es posible para la Sala entrar a determinar si lo allí cancelado al trabajador corresponde a lo realmente devengado en virtud de los turnos laborados, pues, los cuadros de turnos arrimados al plenario no corresponden a la anualidad 2015, 2016 y 2017.

En lo que respecta al 2018 y 2019, se observa con los desprendibles de dichas anualidades (*carpeta: 02Pruebas_Poder.zip – Prueba 8, doc: 2018, 2019*) que el trabajo en día domingo fue remunerado en un 200%, el trabajo extra diurno en un 1.25%, el recargo nocturno en un 0.35% y las horas extras nocturnas en un 1.75%, lo que significa, que porcentualmente la labor desarrollada por el demandante fue retribuido igualmente, en los términos de los artículos 168 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

Entonces, como lo que se reclama no es que se haya dejado de cancelar cierto número de horas, sino que, la liquidación de dicho trabajo suplementario no se realizó en debida forma, para la Sala resultan suficientes las anteriores razones para despachar desfavorablemente este punto de la alzada.

3. De la reliquidación de los intereses a las cesantías de los años 2015 a 2019.

En lo atinente a la reliquidación de los intereses de cesantías con la inclusión de los factores salariales reseñados en las Convenciones Colectivas de Trabajo, basta con precisar que, una vez revisado cada uno de dichos acuerdos convencionales, no se observa que frente a dicha prestación

se haya realizado algún acuerdo o reglamentado su liquidación en términos diferentes a los legales, lo anterior significa, que respecto de ellos no existe ninguna prerrogativa convencional. Razón por la cual se desestimará tal cargo.

4. Liquidación.

Bajo tal panorama y de la evaluación conjunta del acervo digital probatorio, la Sala toma como salario base el promedio de lo devengado en el año, en razón a que todos los meses varió:

	2015	2016	2017	2018	2019
SALARIO PROMEDIO	\$ 1.841.577,00	\$ 2.661.415,16	\$ 2.779.642,75	\$ 2.954.223,50	\$ 2.921.375,75
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 127.028,00	\$ 127.028,00	\$ 132.108,00	\$ 232.448,00	\$ 241.746,00
BONIFICACION ABRIL	\$ 1.289.104,00	\$ 1.289.103,00	\$ 1.497.214,00	\$ 1.585.550,00	\$ 1.680.682,00
PRIMA SEMESTRAL	\$ 2.087.121,00	\$ 2.249.290,00	\$ 2.424.061,00	\$ 2.706.818,00	\$ 2.721.105,00
BONIFICACION OCTUBRE	\$ 1.289.104,00	\$ 1.389.268,00	\$ 1.497.214,00	\$ 1.585.550,00	\$ 1.680.680,00
PRIMA VACACIONES	\$ 2.976.052,00	\$ 3.811.668,00	\$ 3.423.066,00	\$ 3.751.098,00	\$ 3.963.125,00
VACACIONES	\$ 2.518.198,00	\$ 3.518.463,00	\$ 3.028.097,00	\$ 3.462.552,00	\$ 3.658.270,00
PRIMA NAVIDAD	\$ 3.613.831,00	\$ 5.043.991,00	\$ 4.517.885,00	\$ 4.924.114,00	\$ 5.111.486,00
PRIMA ANTIGÜEDAD		\$ 5.524.731,00			

Con base en los anteriores datos, la liquidación arroja:

Salarios base para liquidar:

	2015	2016	2017	2018
Vacaciones	\$ 5.905.192,17	\$ 3.776.147,24	\$ 4.174.848,58	\$ 4.403.906,67
Prima de Vacaciones	\$ 5.462.838,92	\$ 4.016.636,99	\$ 4.285.501,17	\$ 4.605.792,75
Prima de Navidad	\$ 3.259.012,67	\$ 4.264.641,33	\$ 4.603.140,17	\$ 4.891.048,25

VACACIONES			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2015	\$ 2.952.596,08	\$ 2.518.198,00	\$ 434.398,08
2016	\$ 1.888.073,62	\$ 3.518.463,00	-\$ 1.630.389,38
2017	\$ 2.087.424,29	\$ 3.028.097,00	-\$ 940.672,71
2018	\$ 2.201.953,33	\$ 3.462.552,00	-\$ 1.260.598,67
			-\$ 3.397.262,67

PRIMA DE VACACIONES

	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2015	\$ 4.734.460,39	\$ 2.976.052,00	\$ 1.758.408,39
2016	\$ 3.481.085,39	\$ 3.811.668,00	-\$ 330.582,61
2017	\$ 3.714.101,01	\$ 3.423.066,00	\$ 291.035,01
2018	\$ 3.991.687,05	\$ 3.751.098,00	\$ 240.589,05
			\$ 1.959.449,85

PRIMA DE NAVIDAD			
	Liquidada	Cancelada	Diferencia
2015	\$ 4.264.641,33	\$ 3.613.831,00	\$ 650.810,33
2016	\$ 4.264.641,33	\$ 5.043.991,00	-\$ 779.349,67
2017	\$ 4.603.140,17	\$ 4.517.885,00	\$ 85.255,17
2018	\$ 4.891.048,25	\$ 4.924.114,00	-\$ 33.065,75
			-\$ 76.349,93

Existiendo un saldo negativo de \$1.514.162.75.

Del examen anterior, no se observan saldos en favor del promotor del juicio, 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 parte demandante son imprósperas, por consiguiente, la Sala confirma la sentencia apelada, pero por las razones 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.

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 Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 19 de octubre de 2021, por las razones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia en cabeza de la demandante. Inclúyase como en agencias en derecho la suma de \$500.000 y liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

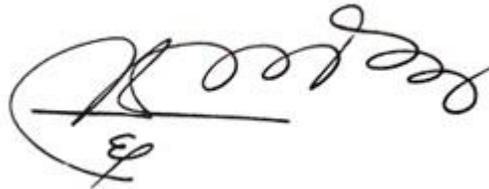
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA

Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado