



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE: PORFIRIO MURILLO OÑATE
DEMANDADA: EMDUPAR S.A E.S.P. Y OTRO.
RADICADO: 20001-31-05-002-2015-00637-01

MAGISTRADO PONENTE: Dr. ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, nueve (9) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el 16 de enero de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso ordinario laboral promovido por Porfirio Murillo Oñate contra Emdupar S.A. E.S.P. y Otro.

ANTECEDENTES

1.- El demandante, Porfirio Murillo Oñate, por intermedio de apoderado judicial, solicitó que, en sentencia que haga tránsito a cosa juzgada, se disponga lo siguiente:

1.1.- Que se declare que entre él y la empresa Emdupar S.A. E.S.P. existió un contrato de trabajo y que esa entidad no reconoció la diferencia pensional, según lo preceptuado en la convención colectiva de trabajo, incluyendo todos los factores salariales contenidos en la misma.

1.2.- Que se declare que la empresa Emdupar S.A. E.S.P. no reportó al Instituto de los Seguros Sociales, hoy Colpensiones, todos los factores

salariales legales y convencionales devengados durante su vida laboral, para establecer el Ingreso Base de Liquidación – IBL-, por lo que considera que, el monto de la pensión de vejez reconocida por la gestora pensional, no corresponde al valor porcentual real que devengaba.

1.3.- Que, como consecuencia de las anteriores declaraciones, se le ordene a la demandada a realizar la reliquidación de esa diferencia pensional a partir de la primera mesada debidamente indexada.

1.4.- Que se condene a la demandada a reconocerle ya pagarle la diferencia pensional convencional en cuantía mensual de \$678.360 o la mayor que se pruebe, liquidada a partir del 1° de agosto de 1999 hasta la extinción del derecho.

1.5.- Que se condene a la demandada a pagarle al demandante el retroactivo del excedente del mayor valor pensional convencional dejado de pagar, en cuantía de \$142.455.600 o la mayor que se pruebe, desde el 1 de agosto de 1999 al 1 de agosto de 2015, hacia futuro, incluidas las mesadas adicionales.

1.6.- Que se condene a la demandada a reconocerle ya pagarle al actor los intereses moratorios por el no pago del mayor valor pensional adeudado, en cuantía equivalente a la tasa máxima de interés moratorio vigente hasta el momento en que se efectúe el pago.

1.7.- Que se condene a la demandada en costas, agencias en derecho y lo que extra o ultra *petita* se determine.

1.1.1.- Subsidiariamente solicitó, que se le ordene a Colpensiones recibir la diferencia de cotización dejada de reportar por Emdupar S.A.

E.S.P. con los valores actualizados de acuerdo al cálculo de reserva actuarial.

1.1.2.- Como consecuencia de la pretensión que antecede, se condene a Emdupar S.A. E.S.P. a realizar el reporte y pago a Colpensiones de todos los factores salariales legales y convencionales dejados de reportar, los cuales devengó durante su vida laboral; así mismo pidió que se condene al pago de la respectiva indexación, costas, agencias en derecho y lo que extra o ultra *petita* se determine.

2.- Como sustento de las pretensiones, se expuso como fundamentos de hecho, los siguientes:

2.1.- Que la empresa de servicios públicos de Valledupar Emdupar S.A. E.S.P. suscribió contrato de trabajo con el demandante, vigente desde el 22 de mayo de 1978 hasta el 30 de septiembre de 1999, termino dentro del cual desempeñó el cargo de Auxiliar de Mecánica.

2.2.- Que el salario promedio mensual del último año de servicio pagado por Emdupar S.A. E.S.P. fue de \$758.352, el cual estaba integrado por el sueldo, la prima de navidad, las bonificaciones de abril y octubre, gastos de representación, prima de vacaciones y prima de antigüedad.

2.3.- Que mediante la resolución No. 001764 de octubre de 1999 el ISS, hoy Colpensiones, le reconoció pensión de vejez en cantidad de \$438.359,00, para lo cual se tomó como ingreso base de liquidación un valor de \$584.479.

2.4.- Que la mesada pensional reconocida por el ISS, se hizo sobre un monto inferior al ingreso base de cotización que debió ser reportado por Emdupar S.A. E.S.P.

2.5.- Que la entidad empleadora, dando cumplimiento a la cláusula vigésima quinta de la convención, reconoció la diferencia pensional mediante Resolución No. 0478 del 30 de septiembre de 1999, en un monto de \$59.381, la que se hizo teniendo en cuenta su último sueldo devengado, esto es, sobre la suma \$497.920 y no sobre el salario promedio del último año de servicio, en cuantía de \$1.116.899 o el mayor que se pruebe.

2.6.- Que Emdupar S.A. E.S.P. y Sintraemsdes Subdirectiva Valledupar, han suscrito varias convenciones colectivas de trabajo, agremiación sindical a la que estuvo afiliado y por lo que, en vigencia de la convención colectiva de trabajo -1998-1999-, le era aplicable, así como también las de las vigencias anteriores que no sufrieron modificaciones.

2.7.- Que la demandada Emdupar S.A. E.S.P. omitió tener en cuenta todos los factores salariales para liquidar, reconocer y pagar la diferencia pensional, tales como: horas extras, dominicales y festivos, prima de navidad, bonificaciones de abril y octubre, gastos de representación, prima de vacaciones, prima de antigüedad, etc., todos contenidos en las cláusulas vigésima quinta y cuadragésima cuarta de la convención colectiva vigente al momento de estructurarse del derecho.

2.8.- Que la empresa de servicios públicos, omitió, además, realizar el reporte y pago al ISS de todos los factores salariales legales y convencionales antes descritos, devengados durante su vida laboral a efectos de obtener el IBL, con el fin de que se reconociera su pensión de vejez por el monto real de lo devengado, debiéndose tomar como último salario promedio la suma de \$1.116.899.

2.9.- Que esa omisión incidió directamente sobre el monto de cesantía e intereses sobre las mismas, pagados en la liquidación definitiva del contrato al momento de la terminación de la relación laboral.

2.10.- Que la demandada, también omitió realizar el reconocimiento de la diferencia pensional convencional, en cuantía de \$678.360, a partir de la estructuración del derecho.

2.11.- Que presentó reclamación administrativa ante Emdupar S.A. E.S.P. el 10 de junio del año 2012, sobre la que recibió respuesta negativa el 21 de julio del 2014.

TRÁMITE PROCESAL

3.- La demanda, previo reparto, le correspondió al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, quien por auto de fecha 18 de febrero de 2016, Fol. 255 del plenario, admitió la demanda, disponiendo para tal efecto, notificar y correr traslado a la empresa Emdupar S.A. E.S.P. y la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones.

Emdupar S.A. E.S.P., por medio de su representante legal y a través de apoderado judicial, el 18 de abril de 2016 se vinculó al proceso, tal y como consta a folio 274 del cuaderno principal, aceptando la existencia del contrato de trabajo suscrito con el demandante, así como el cargo desempeñado, el último salario promedio mensual pagado y el otorgamiento de la pensión de vejez por parte del Instituto de Seguros Sociales. Así mismo, aceptó el reconocimiento de la diferencia pensional otorgada mediante resolución No. 0478 del 30 de septiembre de 1999, en la cual, se aclaró que el IBL se conformó teniendo en cuenta los parámetros de la ley 33 de 1985; de igual manera se reconoció la suscripción de las convenciones colectivas generadas entre Emdupar S.A. E.S.P. y Sintraemsdes, así como la reclamación

administrativa presentada por el actor, en tanto que se opuso a la prosperidad de cada una de las pretensiones incoadas. Finalmente propuso la excepción previa de prescripción y las de mérito que denominó inexistencia del derecho, falta de causa para pedir, prescripción, buena fe y pago.

4.- Por su parte, la Administradora Colombiana de Pensiones, se notificó por aviso el 29 de junio de 2016, tal como consta a folio 350 del plenario; quien por intermedio de apoderado judicial en tiempo la contestó, reconociendo el otorgamiento de la pensión de vejez al actor mediante Resolución No. 00174 de 1999, así mismo se abstuvo de hacer pronunciamiento alguno frente a las pretensiones principales por considerar que las mismas no lo increpaban, en tanto que se opuso a las subsidiarias, aduciendo que esa entidad no podía realizar cálculos actuariales por prestaciones, por lo que propuso la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia del derecho y de la obligación y prescripción.

5.- Posteriormente, el 20 de octubre del 2016, se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo, en la que hubo ausencia del representante legal de Emdupar S.A. E.S.P., quien no compareció a esa convocatoria, circunstancia que hizo fallida la conciliación. Seguidamente se resolvió negativamente la excepción previa de prescripción propuesta por la entidad demandada, se hizo saneamiento del proceso, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas solicitadas por los extremos en litigio y se ofició a Emdupar S.A. E.S.P., a fin de que allegara los comprobantes de pago de la diferencia pensional pagada al demandante año a año desde el mes de septiembre de 1999 hasta la actualidad.

El 16 de enero del 2017 se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 80 ibídem, diligencia en la cual se incorporaron al expediente

las documentales oficiadas. Agotado el término probatorio, se escucharon los alegatos de conclusión de los apoderados de las partes y se profirió la sentencia que hoy se revisa, en la que, tras declararse probadas las excepciones de inexistencia del derecho, falta de causa para pedir, buena fe y pago, se negaron las pretensiones de la demanda, decisión que fue objeto de apelación a instancia de la parte actora.

LA SENTENCIA APELADA

6.- Para arribar a esa decisión expuso el a quo que no era de recibo lo pretendido por el actor, como quiera que en la convención colectiva de la que era beneficiario el señor Porfirio Murillo Oñate no se pactó que la diferencia pensional se pagaría teniendo en cuenta todos los factores salariales, sino que sólo se cancelaría atendiendo únicamente el sueldo, tal como lo hizo Emdupar S.A. E.S.P., en su momento. Además, estimó que, si las partes acordaron que la diferencia que debía asumir la empleadora como diferencia pensional era la suma que arrojará la operación de restar el valor de la mesada que asumiera la gestora de pensiones a pesar de la existencia de una cláusula consistente en el que el sueldo era uno más de otros factores para liquidar cesantías y jubilación, se debía estar a la voluntad expresa consignada en la convención colectiva, lo que no le permitía a las partes ni al juzgado incluir en esa diferencia factores no acordados por las partes para esos efectos, por lo que, habiéndose asumido el valor que correspondía, esto es, la suma de \$59.381, menor valor entre el último sueldo y la mesada de la gestora, no había valores insolutos que pudiesen imponerse a Emdupar S.A. E.S.P., so pretexto de ilegalidades o inconstitucionales.

Por otro lado, adujo que como el demandante se desempeñó en la empresa Emdupar S.A. E.S.P. como auxiliar de mecánica, le eran

aplicables las normas propias de los trabajadores oficiales o en el sentido amplio, la de los servidores públicos, considerando el despacho que el actuar de la empresa en las cotizaciones efectuadas se ejecutó conforme a la Ley, porque claramente así lo expresa la norma convencional, esto es, que los factores para liquidar el ingreso base de cotización en pensiones al ISS, son los que señala la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

RECURSO DE APELACIÓN

7.- Argumentó el recurrente como soporte de su réplica, para obtener la revocatoria de la sentencia que para tales efectos existe un principio constitucional de derecho laboral y de seguridad social, en cuanto exista oposiciones normativas, aun cuando una sea de carácter convencional y otra legal, circunstancia que otorga beneficio, esto es, que ante esa duda se aplique la que sea más favorable al trabajador y que, no obstante, el juzgado de conocimiento en su sentencia hizo una interpretación restrictiva de los conceptos de salario base de cotización y demás conceptos.

Expresó que el salario siendo un todo, tiene diferentes elementos que lo conforman y que habitualmente es lo que recibe el trabajador como contraprestación de sus servicios, sin embargo, en los beneficios convencionales que describe la norma, son la parte periódica del salario que se recibe con habitualidad, constituyéndose en un aporte periódico no mensual que de todas formas debe realizarse. Añadió que la normatividad legal, inclusive para trabajadores oficiales, está por encima de la norma convencional de Emdupar S.A. E.S.P., es decir, que, aunque la convención sea ley para las partes, el espíritu de la misma contiene beneficios que siempre van en pro de la dignidad del trabajador.

Indicó además que, la convención suscrita por Emdupar S.A. E.S.P. en los artículos que contienen las cláusulas que se refieren al pago de la diferencia pensional y la base de cotización, se encuentran por debajo de los beneficios que para los trabajadores oficiales confiere la ley, esto es, el decreto 1158. Así mismo interpeló, señalando que el juzgado al hacer el estudio de los factores que demarca la noma, indicó que se hicieron los aportes por bonificaciones, asignaciones, salario base, prima de antigüedad y bonificaciones por servicios prestados y que, no obstante, al detallar la historia laboral tenía que verificarse por el despacho que el IBC ha debido tomarse con respecto a los últimos cinco años aproximadamente y que tampoco para el año de 1995 le cotizaron la prima convencional de octubre, siendo un factor enlistado taxativamente en el mencionado decreto, ni las de abril y octubre del año 1996, 1997 y 1998, las que a su sentir se encuentran realizadas deficitariamente. Así mismo expuso que tampoco aparece la cotización de la prima de antigüedad que tenía derecho el actor al cumplir sus veinte años de servicios dentro de la empresa. Termina pidiendo que sean realizados los aportes por la empresa Emdupar S.A. E.S.P. con la aplicación de la sanción moratoria de la que habla el artículo 23 de la ley 100 de 1993.

Con respecto a la aplicación de la diferencia pensional, resaltó algunos apartes establecidos por la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicado 23216 del 7 de octubre de 2006, según la cual, otorgó una diferencia pensional como sanción en un caso como el sub examine, explicando que queda así la opción de que aunque no se aplique la norma convencional de la diferencia pensional, si debe aplicarse la sanción legal que la ley ha concedido al trabajador en caso de que el empleador realice las cotizaciones o el reporte inexacto de la seguridad social en pensión.

Adujo además, que valía la pena revisar la constitucionalidad y legalidad de los artículos de la convención colectiva de trabajo suscrito por la empresa Emdupar S.A. E.S.P., al considerarlos abiertamente infra legales, pues los beneficios que otorga se encuentran por debajo de la ley; apelando así ,a la aplicación del principio de favorabilidad, para que esta Sala revoque el numeral primero de la sentencia dictada y en su lugar, conceda como pretensión principal el reajuste de la diferencia pensional por parte de la empresa Emdupar S.A. E.S.P. y como pretensión subsidiaria, condene a la demandada para que realice el pago de los aportes dejados de realizar, teniendo en cuenta los argumentos expuestos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

8.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación formulado, advirtiendo, así mismo que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto tampoco se vislumbra causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

9.- Expuesto lo precedente y en aras de disipar el recurso de apelación interpuesto, indispensable es dilucidar los siguientes problemas jurídicos:

Establecer si la decisión adoptada por el juez de primera instancia se encuentra ajustada a la normatividad laboral vigente, en cuanto absolvió a las demandadas de las pretensiones de la demanda. En consecuencia, determinar si se excluyeron factores salariales convencionales que integren el salario base de liquidación, a fin de

obtener un mayor valor en cada uno de los conceptos y a la diferencia pensional deprecada.

Para resolver los problemas jurídicos planteados se debe precisar que, de conformidad a la Ley 4° de 1992, que confiere facultades al Gobierno Nacional para la fijación del régimen prestacional mínimo de los trabajadores oficiales territoriales, del Decreto 691 de 1994 modificado a su vez por el Decreto 1158 de 1994 reglamentario de la Ley 100 de 1993, si era pertinente acceder a las peticiones incoadas.

En efecto, en cuanto a los servidores públicos, señala que: “El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores Públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:

- a. La asignación básica mensual;
- b. Los gastos de representación;
- c. La prima técnica, cuando sea factor de salario;
- d. Las primas de antigüedad, ascensional y de capacitación cuando sean factor de salario;
- e. La remuneración por trabajo dominical o festivo;
- f. La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna;
- g. La bonificación por servicios prestados”.

Lo anterior, aunado a lo previsto en el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, el cual establece que la base de cotización para trabajadores dependientes del sector público y privado, será el salario mensual.

10.- Al descender al asunto que nos ocupa, se tiene acreditado que el actor ostentaba la calidad de trabajador oficial por estar vinculado a una empresa industrial y comercial del Estado, como lo es Emdupar S.A. E.S.P., por tanto, las disposiciones citadas, previamente, le eran aplicables, tal como fue estimado por el juez de instancia. No obstante, de entrada advierte la Sala, una vez revisado el libelo demandatorio, que el gestor del litigio omitió especificar con precisión y exactitud las

fecha en las cuales se presentó la presunta omisión respecto de los factores salariales que no se tuvieron en cuenta para efectuar los cálculos de la diferencia pensional y del ingreso base de liquidación para el reconocimiento de la pensión de vejez que le fue otorgada, en consonancia con lo establecido en el artículo 25 del CPT y SS.

11.- El referido artículo, en el numeral 6, establece que la demanda debe contener: “lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad. Las varias pretensiones se formularán por separado.” Así las cosas, es evidente que no basta con expresar lo pretendido, sino que también, es menester probarlo. Bajo este tópico, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-911 de 2016, consideró como base esencial del debido proceso, que las sentencias se enmarquen dentro de la causa *petendi* invocada por el promotor del proceso, debido a que, si bien el juez laboral tiene amplias facultades para proferir la respectiva decisión de fondo, ésta se encuentra limitada por el derecho al debido proceso del demandado.

12.- Con apoyo en lo anterior, es inexorable para el Tribunal que no son de recibo los argumentos expuestos por la recurrente, dado que, la convención colectiva es precisa en señalar que “para determinar el salario base de cotización dentro del Instituto de los Seguros Sociales, se deben tener en cuenta todos los elementos que la ley define como factores salariales”, los cuales fueron enumerados en líneas anteriores, por lo que, conforme fue estimado por el juez de conocimiento y ahora reiterado por ésta Sala, sólo se aplican para los cálculos del Ingreso Base de Liquidación del trabajador, las bonificaciones y las primas de antigüedad. Así se extrae con claridad de las estipulaciones de la convención colectiva, las que respecto a ese tópico, se sujetaron a los parámetros de ley, y frente a lo que aquí se analiza, hay que anotar que los referidos elementos relativos a los años 1998 y 1999, fueron

incluidos dentro de las cotizaciones realizadas por la entidad demandada.

13.- Lo precedente, también se infiere de las notas puestas en la historia laboral del trabajador vista a folios 29 a 31, las que, a pesar de ser sólo un resumen de las semanas cotizadas, demuestran que la demandada cumplió con su obligación patronal, esto es, la de tasar además del sueldo, aquellos factores frente a los cuales estaba obligada, tales como bonificaciones y prima de antigüedad, respecto de los meses de abril y octubre del año 1998 y 1999, como quiera que, para los referidos periodos se determinó como IBC la suma de \$658.407 y \$829.867, respectivamente, así como la cantidad de \$817.211 para el mes de mayo de 1998, valores que, comparados con el monto del sueldo periódico recibido por el trabajador, que ascendió a \$497.920, si bien resultaron ser una suma, evidentemente, inferior a las analizadas, debe entenderse que fueron cifras que incluyeron los aludidos conceptos, máxime que están conformes con los desprendibles de nómina del trabajador, los cuales, se aclara, son aplicables únicamente para esos tiempos, de conformidad a las clausulas vistas en el capítulo cuarto de la convención.

14.- Ahora bien, si lo que pretendía el actor era que se hubieran validado los factores salariales de tipo convencional, es palmario que los mismos normalmente no se cancelan mes a mes, por consistir en prestaciones periódicas, por lo que al menos la parte actora debió determinar con precisión, en sus peticiones, en que fechas, específicamente, se habría podido incurrir en la presunta omisión, por supuesto que en los planteamientos de la recurrente tan solo se expresa, de manera general, que las primas convencionales de abril y de octubre de los años 1996, 1997 y 1998 se encuentran realizadas deficitariamente y de acuerdo con las revisiones realizadas por esta

corporación, como ya se dijo, no se advierten elementos que permitan acreditar dichas conjeturas.

15.- Así las cosas, resulta evidente que se requiere de otros elementos de juicio, a fin de lograr determinar si los valores reconocidos se liquidaron de manera deficitaria, tal y como lo alega la recurrente, pues no basta con el enlistamiento de los factores salariales contemplados en la ley, sino que, además, se hace necesario contar con otros compendios valederos que permitan establecer la manera cómo se calcularon dichas acreencias y de forma discriminada, para determinar qué rubros fueron los omitidos por la empleadora.

16.- En resumen con todo lo precedente, como le correspondía al convocante, para alcanzar éxito en su recurso, probar debidamente el sustento de su petitum, es decir, determinar cuáles fueron los factores salariales omitidos por el empleador y que no reportó a la gestora pensional, en tanto como no lo hizo, a la Sala no que queda otro remedio que confirmar la sentencia cuestionada por encontrarla ajustada a derecho. Con todo, si bien el operador judicial tiene la obligación de realizar la labor interpretativa de la demanda en su conjunto, esto es, petitum y contestación enfilados por las partes en litigio¹, tal actividad de hermenéutica jurídica se debe realizar sin sustituir la voluntad del demandante y sin vulnerar el derecho de defensa que le asiste al demandado.

17.- Por lo argüido en primacía, es irrefutable para la Sala determinar que, sin lugar a duda, la crítica formulada contra la sentencia no tiene poderío suficiente para devastarla, no obstante que el juez de primera instancia no hubiera realizado en paralelo, el comparativo entre lo que se utilizó como base de liquidación y lo que realmente debió tomarse,

¹ Art. 55 Ley 270/1996.

por supuesto que ello se debió a que no pudo establecer con claridad cuáles factores salariales fueron los omitidos por Emdupar S.A. E.S.P.

17.- Corolario de lo anterior, resulta importante y oportuno recordar, lo que la Corte ha enseñado en torno a que el principio de favorabilidad, supone la coexistencia de dos interpretaciones contrapuestas (CSJ SL16794-2015 y CSJ SL11233-2016), lo que significa que, no es cualquier colisión interpretativa la que da lugar a aplicar la favorabilidad, sino aquella originada a partir de dos o más interpretaciones firmes y bien fundamentadas, que ponen al juez en un genuino dilema hermenéutico. Así mismo, conforme lo ha explicado nuestro órgano de cierre, a manera de ejemplo, lo expresado en la sentencia CSJ SL5132-2017, en la que se indicó: “no puede tener cabida el principio de favorabilidad, cuando la norma con la cual se soluciona la [...] controversia judicial, es diáfana en su intención, espíritu y tenor literal, que no origina ningún conflicto o duda en su aplicación”.

18.- En el caso sub examine, es inexorable que no se cumplen las condiciones necesarias para dar aplicación al principio in dubio pro operario, puesto que la interpretación del precepto convencional es claro al determinar en el párrafo primero, de la cláusula vigésima quinta, que “en caso de resultar diferencia entre el sueldo que devenga el trabajador en el momento de ser pensionado y el valor de la mesada pensional que reconozca el ISS, la empresa asumirá la diferencia”, situación que en efecto ocurrió, como se puede advertir a través de la resolución No. 0478 del 30 de septiembre de 1999 y de las pruebas examinadas, de donde se evidencia, sin hesitación alguna, que la empresa demandada reconoció la diferencia existente entre el sueldo periódico del trabajador, tal y como quedó certificado en la demanda - folio 14 del plenario-, así como el valor de la mesada reconocida por la gestora pensional, en torno a las cuales no puede estimarse la

convergencia de una omisión de los factores salariales enlistados en la demanda, como quiera que así no lo contempló la cláusula pactada, pues a pesar de que en la certificación referida, se validan factores como bonificaciones, auxilio de transporte, prima de vacaciones, prima de antigüedad y de navidad, los mismos constituyen un rubro adicional al sueldo sobre los cuales la empresa no estaba obligada a tenerlos en cuenta para la estimación de la aludida diferencia, pues se reitera, esa fue la voluntad de las partes en el acuerdo convencional.

19.- Luego, para esta Sala no existe una duda objetiva, sino una única posibilidad interpretativa, que, salvo la existencia de mejores razones, debe ser considerada como la correcta, pues no basta con que la recurrente endilgue errores en la decisión del juez de instancia, sino que además debe identificar y demostrar cuál fue el desacierto, basado en suficiente material probatorio, lo que no se hizo dentro en este asunto.

20.- Teniendo en cuenta todo lo expuesto, se confirmará la sentencia proferida por el juez de primera instancia, imponiéndose, por el fracaso del recurrente condenarlo en costas en esta instancia, las cuales se tasarán en suma equivalente a un (1) S.M.M.L.V., que serán liquidadas de forma concentrada en primera instancia.

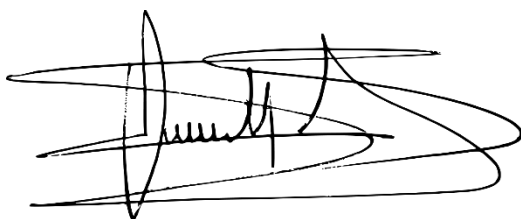
DECISIÓN

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil- Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 16 de enero del año 2017, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

COSTAS a cargo del demandante recurrente en cantidad de un (1) salario mínimo legal mensual vigente que serán liquidadas tal y como se dejó expuesto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites en esta instancia. Déjense las constancias respectivas en el Sistema de Justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada