Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

Hoy 29 de OCTUBRE DE 2021, siendo las 2:00 pm, la Sala Primera de Decisión Laboral, de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 15 y 16 del Decreto Legislativo 806 del 04 de JULIO del 2020, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No.275,** integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (a) señor (a) **JOSE LUIS CORREA, JHON JAIRO MONTOYA OSPINA, JOSE ROBERTO PAZ SUAREZ, JULIO CESAR OSORIO ROJAS, LUCIANO ZAPATA NAVARRO, NELSON MOSQUERA, RICARDO ECHEVERRI LLANOS y SILVIO VALENCIA JIMENEZ**, en contra de **ACUAVALLE S.A. ESP** bajo radicación -**011-2014-0003-01** en donde se resuelve la **APELACIÓN** presentada por los demandantes en contra de *la sentencia No 034 del 23 de febrero de 2015 proferida por el Jugado 11º Laboral del Circuito de Cali* donde se ABSOLVIÓ a ACUAVALLE de reconocer como factores salariales las primas legales y extra legales de navidad, junio, cesantías y sus intereses, en compañía de los demás factores salariales la asignación básica, horas extras, recargos nocturnos, festivos, prima legal de vacaciones de los demandantes incluyéndolos a partir del año 2010, 2011 y 2012 y los que se sigan causando; diferencia que debe cancelarse debidamente indexada al momento del pago. La demandada debe continuar liquidando las prestaciones sociales de los demandantes incluyendo dichos factores que son constitutivos de salario.

Motivos Absolución: a) el parágrafo del art. 16 de la convención dispone que no son factor salarial las primas extra de vacaciones y navidad en los días adicionales a los legales, siendo legítimo para el juzgado dicho acuerdo que no puede ser desconocido por el juez ordinario, así también lo consideró la CSJ Rad. 37970 del 07/sep/10 donde afirma que es legal que las partes incluso en el sector público pacten algunas prestaciones extralegales no constitutivas de salario, **b)** el acuerdo pactado es vinculante para las partes quienes acordaron excluir esas primas como factor salarial y mientras no haya denuncia de la convención colectiva tiene soporte convencional, **c)** sobre los recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos el parámetro mínimo está en la ley, Decreto 1045/78 dispone que estos deben tenerse en cuenta para la liquidación de las cesantías siendo imposición de la ley y acuavalle afirma que frente al auxilio de la cesantía así lo ha hecho, verificándolo el juzgado con la liquidación aportada, por lo que prospera la excepción de pago propuesta, **d**) las primas extra de navidad, vacaciones y junio, de las que se alega ausencia en su liquidación de recargos dominicales, nocturnos y horas extras, en la cláusula 16 dispone que en junio se pagarán 27 días de salario adicionales a los 15 días de la prima legal y en diciembre 18 días de salario adicionales a los legales y la prima de vacaciones son mínimo 15 días y máximo 45 días, **e)** en la cláusula 19 acordaron que la asignación mínimo, es el salario mínimo legal y al establecer en la convención sus incrementos son el IPC, entendiendo el juzgado que dichos conceptos no son en el sentido amplio sino básico de la ley, sin que en ellos se haga alusión a primas extra legales, ni siquiera las legales, por lo que el juzgado concluye que cuando en la convención se habla de días de salarios se refiere a salario básico y no en el concepto de salario general como lo suponen los demandantes, **f)** en el caso de las sentencias de reliquidación en contra del HUV no se aplican a este caso porque la convención del hospital contiene varias vocablos que incluso dieron lugar a tener pronunciamientos diferentes en el Tribunal e incluso con sentencias de tutela que consideraron las diferentes sentencias bajo interpretaciones razonables, **g)** los recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos no están contemplados como mínimos en la liquidación de las prestaciones a cargo del empleador, sin que el juez laboral este facultado para imponer factores salariales superior a los mínimos legales, pues están atribuidos en la constitución y la ley, al tiempo que revisadas las liquidaciones acuavalle

incluyó los factores que correspondían, **h)** la prima de vacaciones se liquida con los factores del Decreto 1045/78, y como ya se explicó la prima de vacaciones no incluye el concepto de salario para su liquidación, sino de la asignación básica, por lo que se tienen los argumentos ya planteados y se desestiman las pretensiones.

Apelación demandantes: i) solicita se revoque la sentencia y se acceda a las pretensiones porque el objeto de la Litis consiste en decidir si en el salario base de liquidación de las prestaciones legales y extra legales de junio y diciembre, debía incluirse lo devengado por horas extras, dominicales, compensatorios y como la prima legal de junio y de navidad son factor salarial para liquidar las cesantías conforme el art. 65 decreto 1045/78, procede la reliquidación de las cesantías y sus intereses0, **ii)** lo errores del despacho consisten en no tener en cuenta la definición y alcance de salario de los trabajadores oficiales integrado no solo con la norma sustantiva sino el convenio 45 de la OIT define que es salario sin diferencias sector público o privado y es toda contraprestación recibida por prestación del servicio, **iii)** Contrastado dicho convenio con la ley 54 de 1992 el despacho debió tenerlo en cuenta, aplicando el principio de favorabilidad art. 53 CP porque reiteradamente la justicia ha reiterado que no hay definición de que es salario en el sector oficial, el despacho omite ese análisis, y la jurisprudencia nos remite al art. 2 de ley 65 de 1966 y el art. 6 del Decreto 1160/49, en ese orden la corte Suprema se ha pronunciado en Rad 7178/1995 y Rad. 3286 de marzo de 2009 y que la juez erróneamente dice que se trata de casos diferentes, **iv)** erróneamente la juez limita el concepto de salario a la asignación básica y no tiene en cuenta la definición de toda contraprestación al servicio que reciba el trabajador como lo es también las horas extras, dominicales, festivos y compensatorios, desconociendo las sumas que han percibidos por esos conceptos como contraprestación del servicio, **v)** se equivoca el despacho en considerar que la convención colectiva el querer era que no constituyeran salario las prestaciones extra legales y trae a colación el art.19; con todo respeto a la juez, el incremento salarial pactado no puede tocar el salario devengado porque debe ir el incremento a la asignación básica y en la convención se suscribió en el año 2004 y en todo ese tiempo la empresa aplicó para la liquidación de las prestaciones de junio y diciembre legales y extralegales lo devengado por el trabajador, por lo que erróneamente afirma el despacho que las partes entendieron que estaban pactando en esa forma, lo que no es así porque la práctica demostró todo lo contrario, la empresa confesó que antes del 2010 incluía todas esas prestaciones, **vi)** en la convención no es que se pacte con la asignación básica, pues en ese art. 14 si se revisa habla de la palabra sueldo, estando probado lo contrario a lo dicho por el juzgado, **vii)** el despacho se desvía de la Litis y hace un análisis para considerar que el art. 16 las partes pactaron no ser factor salarial las prestaciones extralegales y desestimar la reliquidación, no era esa la discusión, sino el salario base para liquidar dichas prestaciones extralegales porque ellas no son factor salarial en sí, pero la convención dice que los días legales de esas extra legales sí son factor salarial, esa es la interpretación errónea, **viii)** las cesantías e interese porque se re liquidan, por que las prestaciones de junio llamada de servicios y de navidad de diciembre son factor salarial por ley para liquidar esas prestaciones y al re liquidar esas primas de junio y navidad, su resultado incide en las cesantías que las tiene en cuenta como factor salarial, **ix)** el despacho limita el histórico de concepto de salario incluso tenido en cuenta por las partes en mucho tiempo, por asignación básica.

Es bueno recordar que la base fáctica y jurídica del distanciamiento en el presente proceso ha sido plenamente conocida discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo cual procede la Sala de Decisión a dictar la Providencia que corresponde atendiendo a las preceptivas legales.

SENTENCIA No 251

La sentencia Apelada debe REVOCARSE, son razones:

Le corresponde a la Corporación resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandante quien alega tener derecho a incluir en su liquidación de prestaciones sociales las primas de navidad y de junio como factor salarial, junto con los demás factores salariales como trabajo suplementario, horas extras, recargo nocturno y compensatorios.

Para ello la Sala de Decisión debe poner de manifiesto como primera medida no ser discusión en el asunto el hecho de ser los actores destinatarios de la convención **colectiva de trabajo 2004-2006** vista a folio 37 con su nota de depósito, de la cual no se tiene noticia de denuncia, operando entonces la prórroga automática dispuesta en el **art. 478 CST**, así lo demuestran las certificaciones de folios 68 al 80, que dan cuenta de que cada uno de los demandantes pertenecen a la asociación sindical **SINTRA ACUAVALLE**.

Siendo lo pretendido la reliquidación de las **PRIMAS LEGAL Y EXTRA LEGAL DE NAVIDAD** y la reliquidación de **las CESANTÍAS y sus intereses** de los **años 2010, 2011 y 2012** y las que se sigan causando durante la relación laboral, esto por la inclusión como factor salarial en su liquidación, de todos los factores salariales devengados tales como **recargos nocturnos, festivos, horas extras, prima legal de navidad y prima legal de vacaciones** en sus días legales (fl. 13).

En relación con normarse colectivamente no ser factor salarial las **primas de navidad y de vacaciones** en ella consagrada (**art. 16**) y los valores devengados por horas extras, dominicales, recargos nocturnos y festivos, la Sala de Decisión no le da recibo a tal aserto por cuanto en esa labor, también debe atenderse la determinación normativa legal reguladora del asunto en el caso de los trabajadores oficiales.

Que para esos efectos remite al **decreto 3135 del año 1968**, que tiene su mínimo prestacional en favor de esos trabajadores, lo que para nada excluye las normas que regulan la situación laboral de los trabajadores oficiales territoriales, a saber, la **ley 6 de 1945, 65 de 1946 y el decreto 1160 de 1947**, sin que se desprecie en su aplicación las normas convencionales.

Es por ello que se está ante un caso típico de duda interpretativa sobre una norma convencional y una legal, situación que en principio muestra como solución estarse ante la voluntad de las partes, pero la situación se problematiza cuando, para el caso presente si se da cuenta de varias interpretaciones sobre la concepción salarial, esto teniendo en cuenta que existen norma legales que dan cabida a su inclusión - **decreto 3135[1] del año 1968, ley 6 de 1945, 65 de 1946[2] y el decreto 1160 de 1947[3], Decreto 1042**

---

[1] **Decreto Ley 3135 de 1968. Artículo 11.** Prima de navidad. Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales tendrán derecho a una prima de navidad **equivalente a un (1) mes del sueldo que corresponda al cargo en treinta (30) de noviembre de cada año**, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Parágrafo. Cuando el empleado o trabajador oficial no hubiere servido durante el año civil completo, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad, en proporción al tiempo servido durante el año, a razón de **una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará con base en el último sueldo devengado.**

[2] **ley 65 de 1945**. **ARTICULO 2.** (Aclarado por el Decreto 311 de 1951) Para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se aplicarán las reglas indicadas en el Decreto 2567 del 31 de agosto de 1946, y su cómputo se hará teniendo en cuenta no sólo el salario fijo sino lo que se perciba a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como la prima móvil, las bonificaciones, etc.

[3] **Decreto 1160 de 1947. ARTÍCULO 6º.-** De conformidad con lo dispuesto por el Decreto 2567 de 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se tomará como base el último sueldo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce (12) meses.

PARÁGRAFO 1º.- Además, el **cómputo se hará teniendo en cuenta no solo el salario fijo, sino todo lo que reciba el trabajador a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones; pero no las sumas que ocasionalmente se den por mera liberalidad del patrono.**

de 1978[4] y el **Decreto 1045 de 1978**[5] - y por otro lado la norma convencional que dispone que no deben tenerse en cuenta.

Debiendo precisar que, de forma clara, sus contenidos y el derivado de sus normas análogas o reglamentarias, son diferentes y por, sobre todo, las de los **años 1945 a 1947** son superiores a ese mínimo (**decreto 3135**), por lo que no se considera de recibo su total desatención.

La Sala en esa dirección debe significar que tales puntos ya han sido previamente definidos por nuestras Altas Cortes, veamos:

> "Es cierto que en las disposiciones legales que gobiernan el salario de los trabajadores oficiales no existe ninguna norma legal que lo defina o que precise los elementos que lo configuran, por razón de lo cual para llenar ese vacío normativo es necesario acudir a otras disposiciones análogas. Desde esa perspectiva, la aplicación que hizo el Tribunal del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, norma legal que define los elementos que constituyen salario y que por lo tanto, regula una situación similar a la que carece de regulación expresa, no sería equivocada, en cuanto correspondería a un procedimiento admisible de integración del derecho.
>
> Sin embargo**, debe precisarse que, de tiempo atrás, esta Sala de la Corte ha explicado que dicho vacío regulatorio debe ser superado utilizando las normas legales dictadas en relación con ese específico grupo de servidores públicos, particularmente los artículos 2º de la**

Es entendido que en el caso de que el trabajador haya recibido primas o bonificaciones que no tengan el carácter de mensuales, el promedio de la remuneración se obtendrá dividiendo el monto de dichas primas percibidas en el último año de servicio, por doce (12), y sumando tal promedio a la última remuneración fija mensual.

En la misma forma **se procederá cuando se trate de computar el valor de las horas suplementarias o extras trabajadas y de las comisiones o porcentajes eventuales, cuando no ha habido variaciones del salario fijo en los últimos tres meses. En tales casos, se dividirá lo percibido por el trabajador por concepto del valor de tales horas, o de los porcentaj**es y comisiones, por doce, y el resultado se sumará al último sueldo fijo, para formar así el promedio que servirá de base a la liquidación.

[4] **Decreto 1042 de 1978. ARTÍCULO 42.** De otros factores de salario. **Además de la asignación básica fijada por la ley para los diferentes cargos, del valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios**.

[5] **Decreto 1045 de 1978. ARTICULO 45.** DE LOS FACTORES DE SALARIO POR LA LIQUIDACION DE CESANTIA Y PENSIONES. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieren derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

a. La asignación básica mensual;
b. Los gastos de representación y la prima técnica;
c. Los dominicales y feriados;
d. Las horas extras;
e. Los auxilios de alimentación y transporte;
f. La prima de Navidad;
g. La bonificación por servicios prestados;
h. La prima de servicios;
i. Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;
j. Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al decreto-ley 710 de 1978;
k. La prima de vacaciones;
l. El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;
ll .Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del decreto 3130 de 1968.

Ley 65 de 1946 y 6º del Decreto 1160 de 1947, que, aunque referidos al auxilio de cesantía, precisan los factores que constituyen salario para esos efectos y que pueden extenderse respecto de otro tipo de prestaciones o derechos laborales.

…

De acuerdo con el criterio jurisprudencial arriba citado, si la determinación de lo que **se entiende por salario respecto de los trabajadores oficiales debe hacerse a partir de lo dispuesto en los artículos 2º de la Ley 65 de 1946 y 6º del Decreto 1160 de 1947 y no con base en lo señalado en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es claro que incurrió el Tribunal en la aplicación indebida de esta norma legal, pues, mientras ella restringe el concepto de salario al señalar que constituye tal retribución *"… no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio…"*, las normas a las que debió acudir establecen que es salario lo que se reciba a cualquier título "…*y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios*".**

Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, MP GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA, Radicación No. 11, Acta No. 32186 del 25 de marzo de 2009"

Negrilla fuera del texto

De igual forma, en casos de aplicación e interpretación de las normas legales y las convencionales se ha considerado:

Aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación de normas laborales. "la que deberá resolverse de manera que produzca los efectos más favorables al trabajador será aquella duda respecto del entendimiento o inteligencia de la norma jurídica que resulte de las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, pero no la que, para un propósito determinado, se le pueda presentar a alguna de las partes comprometidas o a los interesados en el resultado del proceso". C.S.J. Cas. Laboral Sec. Segunda. Sent. Sept.4/92 Rad. 4929)

La H. Corte Constitucional en la **Sentencia T- 001 de 1999** señala:

"Pero además, la regla general -prohijada por esta Corte-, que rechaza como improcedente la tutela cuando se trata de controvertir interpretaciones judiciales acogidas por el juez en detrimento de otras igualmente válidas, admite, por expreso mandato constitucional, la excepción que surge del artículo 53 de la Constitución.

En la indicada norma el Constituyente consagró derechos mínimos de los trabajadores, es decir, derechos inalienables, que no pueden disminuirse, renunciarse, ni es factible transigir sobre ellos; que se imponen inclusive al legislador y desde luego a los jueces y a los funcionarios administrativos.

Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad, que la Constitución entiende como "...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...".

Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez.

> *Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorables u odiosos. El juez no puede escoger con libertad entre las diversas opciones por cuanto ya la Constitución lo ha hecho por él y de manera imperativa y prevalente.*

No vacila la Corte en afirmar que toda transgresión a esta regla superior en el curso de un proceso judicial constituye **vía de hecho** e implica desconocimiento flagrante de los derechos fundamentales del trabajador, en especial el del debido proceso (**art. 29 C.P**.).(subrayas fuera del texto. y **SU-250 de 2015**.

Así las cosas, resulta propio para el debate considerar lo que al respecto regula el **decreto 1160 de 1947: " ARTÍCULO 6º.-** De conformidad con lo dispuesto por el Decreto 2567 de 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se tomará como base el último sueldo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce (12) meses. **PARÁGRAFO 1º.-** Además, el cómputo se hará teniendo en cuenta no solo el salario fijo, sino todo lo que reciba el trabajador a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones; pero no las sumas que ocasionalmente se den por mera liberalidad del patrono."

Este punto se hace de mayor consideración, el otro principio constitucional mínimo, "*la ley, los contratos, los acuerdos y convenciones de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores*" lo razona para el caso, aceptar que por voluntad del legislador se constituye no en el mínimo de los derechos de estos trabajadores, si no como rasero minino de atención, lo cual es diferente, pues trae un parámetro, que como tal tiene un mínimo y máximo, lo convencional, todos afectos de respeto precisamente por el mandato constitucional referido, acudiendo a los métodos establecidos para interpretarlos, como lo son el gramatical, el sistemático, histórico y el social, así como al principio de modernidad, de especificidad y a la intención de las partes, e incluso la costumbre contra legem, si no fuera porque en nuestra Constitución en la norma 53 estableció como principio mínimo fundamental *el de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho,* lo que sin duda orienta y obliga al operador judicial.

Así las cosas, en este caso se hace aplicable la norma y la interpretación que conlleve más favor al trabajador, lo cual sin duda la constituye aquella que permite la lectura de las normas convencionales base de esta discusión pero incluyendo todos los factores salariales dispuestos por la ley y disponibles en los tiempos de causación de las diversas primas de junio y de navidad y las cesantías, por lo que no hay duda de que a los demandantes, para efectos de liquidarlas, el salario debe contener la totalidad de los factores salariales correspondientes, en este caso los pretendidos (fls. 12-18).

Por lo que para efectos de liquidar las **PRIMAS LEGAL y EXTRA LEGAL DE NAVIDAD y de JUNIO**, así como las **CESANTÍAS** con sus **INTERESES**, debe tenerse como sueldo el constitutivo con todos los factores salariales devengados tales como **recargos nocturnos, festivos, horas extras, prima legal de navidad y prima legal de vacaciones** en sus días legales, estas dos últimas en la liquidación de la prima , que sí están **en el art. 16** de la convención, pues esta norma solo excluye los días adicionales o extra legales que a dichas primas –*navidad y vacaciones*- otorga la convención y que en todo caso esa adición por ser propia de la norma convencional no está reglada por la norma legal, sin que se contraríe con la convención que dispuso de forma expresa en su **art. 14** las prestaciones extralegales que no son factor salarial (fl. 46 y 56):

> ***"Artículo 14. PRESTACIONES SOCIALES EXTRALEGALES QUE NO SON FACTOR DE SALARIO***
>
> ***Maternidad – Defunción – Anteojos – Salud Oral – Vestuario – dotación de Uniformes – Seguro de Vida – Educación y Becas – Calamidad Doméstica."***
>
> ***Artículo 16. RECONOCIMIENTOS ECONÓMICOS***
>
> *Primas extralegales (Junio – Diciembre), de salubridad, de vacaciones y de antigüedad.*
>
> *… A partir de la vigencia de la Convención las prestaciones extralegales contenidas en este artículo no son salario, ni factor de salario para la liquidación de prestaciones.*
>
> ***En el caso específico de las primas extralegales de vacaciones y de navidad, no constituye factor salarial aquellos días adicionales a los legales.*** –Negrilla fuera del texto-

Y de los cuales la entidad demandada antes del **año 2010** sí las incluía en sus liquidaciones, tal y como lo acepta en el hecho 3 y 4 de su contestación argumentando en su defensa que lo hizo de forma equívoca (fl. 451), actuar anterior que venía acorde con las disposiciones constitucionales y legales que en esta ocasión da aplicación la Corporación por ser más favorables a la norma convencional.

Por todo lo anterior, hay lugar a revocar la providencia de instancia declarando no probadas las excepciones propuestas incluso la de prescripción, toda vez que las diferencias pretendidas lo son por los **años 2010, 2011 y 2012** sobre las cuales se agotaron las reclamaciones administrativas el **04 y 07 de marzo de 2011** con los demandantes **JOSE LUIS CORREA** (fl. 86), **JHON JAIRO MONTOYA** (fl. 130), **JOSE ROBERTO PAZ** (fl. 173), **JULIO CESAR OSORIO ROJAS** (fl. 217), **LUCIANO ZAPATA NAVARRO** (fl. 255), **NELSON MOSQUERA** (fl. 301), **RICARDO ECHEVERRY LLANOS** (fl. 346), **SILVIO VALENCIA JIMENEZ** (fl. 386), antes de los 3 años dispuestos en el **art. 151 CPTSS**, resueltas a través de oficios del **23 de mayo de 2011** (fls. 91, 135, 178, 222, 260, 306, 351, 390) siendo radicada la demanda el **10 de febrero de 2014**.

Por lo expuesto la Sala Primera 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:

1. **REVOCAR** la sentencia apelada, y en consecuencia se declaran no probadas las excepciones propuestas por la demandada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

2. **CONDENAR** a la **SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS y ALCANTARILLADOS DEL VALLE DEL CAUCA S.A. ESP -ACUAVALLE –** a reliquidar a los señores **JOSE LUIS CORREA, JHON JAIRO MONTOYA OSPINA, JOSE ROBERTO PAZ SUAREZ, JULIO CESAR OSORIO ROJAS, LUCIANO ZAPATA NAVARRO, NELSON MOSQUERA, RICARDO ECHEVERRI LLANOS y SILVIO VALENCIA JIMENEZ** identificados dentro del presente proceso, las **PRIMAS LEGAL y EXTRA LEGAL DE NAVIDAD**, así como las **CESANTÍAS** con sus **INTERESES**, en razón de la inclusión de todos los factores salariales devengados por ellos tales como los **recargos nocturnos, festivos, horas extras, prima legal de navidad y prima legal de vacaciones** en sus días legales. Siendo la condena de las primas y las cesantías por los años 2010, 2011 y 2012, conforme se dijo en la parte motiva de esta providencia.

3. **CONDENAR** a la **SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS y ALCANTARILLADOS DEL VALLE DEL CAUCA S.A. ESP -ACUAVALLE –** a continuar liquidando a partir del **año 2013** y durante el tiempo que dure la relación laboral de los señores **JOSE LUIS CORREA, JHON JAIRO MONTOYA OSPINA, JOSE ROBERTO PAZ SUAREZ, JULIO CESAR OSORIO ROJAS, LUCIANO ZAPATA NAVARRO, NELSON MOSQUERA, RICARDO ECHEVERRI LLANOS y SILVIO VALENCIA JIMENEZ** identificados dentro del presente proceso, las **PRIMAS LEGAL y EXTRA LEGAL DE NAVIDAD**, así como las **CESANTÍAS** con sus **INTERESES**, incluyendo todos los factores salariales devengados por ellos tales como los **recargos nocturnos, festivos, horas extras, prima legal de navidad y prima legal de vacaciones** en sus días legales, conforme se dijo en la parte motiva de esta providencia.

4. **COSTAS** en primera instancia a cargo del demandado a favor de los demandantes. SIN COSTAS en esta instancia.

Los Magistrados,

CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública.
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
Salvo voto parcial

JOSE LUIS CORREA

LIQUIDACION PRIMAS LEGAL Y EXTRALEGAL
DIC 2010 A DIC 2013

	SUELDO	AUX.TRANSP	TRABAJO SUPLEM	PRIMA SERV y VACAC legal	TOTAL SALARIO
DICIEMBRE DE 2010 fl. 99 y 106	1.017.914	61.500	567.345	664.321	*2.311.080*
JUNIO DE 2011 fl.100	1.049.252	63.600	322.269		*1.435.121*
DICIEMBRE DE 2011 fl. 110, 119	1.049.252	63.600	474.285	621.182	*2.208.319*
JUNIO DE 2012 fl. 120	1.088.390	67.800	414.623		*1.570.813*
DICIEMBRE DE 2012 fl. 121	1.088.390	67.800	367.331	164.893	*1.688.414*

PRIMA LEGAL Y EXTRA JUNIO art. 16 Convención			PRIMA NAVIDAD art. 11 Dec 3135 y EXTRA art. 16 Convención			SALDO X PAGAR
CALCULADA	**PAGADA**	**DIFERENCIA**	**CALCULADA**	**PAGADA**	**DIFERENCIA**	**TOTAL**
No se pretende	No se pretende		3.697.728	1.937.478	1.760.250	1.760.250
2.009.169	1.599.045	410.124				410.124
			3.533.310	1.986.264	1.547.046	1.547.046
2.199.138	1.672.699	526.439				526.439
			2.701.462	963.640	1.737.822	1.737.822
4.208.308	**3.271.744**	**936.564**	**9.932.500**	**4.887.382**	**5.045.118**	**$ 5.981.682**

LIQUIDACION CESANTIAS E INTERESES
DIC 2010 a DIC 2013
Art. 6 Decreto 1160 de 1947

	SUELDO	AUX.TRANSP	TRABAJO SUPLEM	PRIMA SERV, PRIMA NAV y PRIMA VACAC legal	TOTAL SALARIO
AÑO 2010 FL. 117, 123	1.017.914	61.500	567.345	363.504	2.010.263
AÑO 2011 FL. 119, 123	1.049.252	63.600	474.285	346.208	1.933.345
AÑO 2012 FL. 121, 123	1.088.390	67.800	367.331	238.863	1.762.384

CESANTIAS			INTERESES A LAS CESANTIAS			SALDO X PAGAR
CALCULADA	PAGADA	DIFERENCIA	CALCULADA	PAGADA	DIFERENCIA	TOTAL
2.010.263	1.736.422	273.841	241.232	194.549	46.683	320.524
1.933.345	1.817.612	115.733	232.001	1.523	230.478	346.211
1.762.384	1.793.340	-30.956	211.486	0	211.486	180.530
1.657.079	976.285	680.794	198.850	0	198.850	879.644
7.363.071	**6.323.659**	**1.039.412**	**883.569**	**196.072**	**687.497**	**$ 1.726.908**

10

JHON JAIRO MONTOYA

LIQUIDACION PRIMAS LEGAL Y EXTRALEGAL
DIC 2010 A DIC 2013

	SUELDO	AUX.TRANSP	TRABAJO SUPLEM	PRIMA SERV y VACAC legal	TOTAL SALARIO
DICIEMBRE DE 2010 fl. 143	921.668	61.500	741.940	234.718	*1.959.826*
JUNIO DE 2011 fl. 144	950.886	63.600	733.764		*1.748.250*
DICIEMBRE DE 2011 fl. 166	950.886	63.600	829.941	580.932	*2.425.359*
JUNIO DE 2012 fl. 167	986.350	67.800	994.671		*2.048.821*
DICIEMBRE DE 2012 fl. 168	986.350	67.800	1.308.248	169.413	*2.531.811*

JUNIO DE 2013 fl. 169	1.010.420	70.500	935.583		*2.016.503*
DICIEMBRE DE 2013 fl.	No hay datos				

	PRIMA LEGAL Y EXTRA JUNIO art. 16 Convención			**PRIMA NAVIDAD art. 11 Dec 3135 y EXTRA art. 16 Convención**		
	CALCULADA	**PAGADA**	**DIFERENCIA**	**CALCULADA**	**PAGADA**	**DIFERENCIA**
DICIEMBRE DE 2010 fl. 143	No se pretende	No se pretende		3.135.722	1.777.079	1.358.643
JUNIO DE 2011 fl. 144	2.447.550	1.470.377	977.173			
DICIEMBRE DE 2011 fl. 166				3.880.575	1.811.892	2.068.683
JUNIO DE 2012 fl. 167	2.868.349	1.530.800	1.337.549			
DICIEMBRE DE 2012 fl. 168				4.050.898	1.795.426	2.255.472
JUNIO DE 2013 fl. 169	2.823.104	1.559.915	1.263.189			
DICIEMBRE DE 2013 fl.				0		0
VALOR X PAGAR X PRIMAS	8.139.004	4.561.092	3.577.912	11.067.194	5.384.397	5.682.797

LIQUIDACION CESANTIAS E INTERESES
DIC 2010 a DIC 2013
Art. 6 Decreto 1160 de 1947

	SUELDO	**AUX.TRANSP**	**TRABAJO SUPLEM**	**PRIMA SERV, PRIMA NAV y PRIMA VACAC legal**	**TOTAL SALARIO**
AÑO 2010 FL. 165	921.668	61.500	741.940	280.870	2.005.978
AÑO 2011 FL. 166	950.886	63.600	829.941	371.792	2.216.219
AÑO 2012 FL. 167	986.350	67.800	1.308.248	351.693	2.714.091

AÑO 2013 FL. 169 **VALOR X PAGAR X CESANTIAS E INTS**	No hay datos	0	0	0	0

	CESANTIAS				INTERESES A LAS CESANTIAS		
	CALCULADA	**PAGADA**	**DIFERENCIA**		**CALCULADA**	**PAGADA**	**DIFERENCIA**
AÑO 2010 FL. 165	2.005.978	1.951.287	54.691		240.717	223.261	17.456
AÑO 2011 FL. 166	2.216.219	1.938.619	277.600		265.946	234.154	31.792
AÑO 2012 FL. 167	2.714.091	2.197.529	516.562		325.691	232.634	93.057
AÑO 2013 FL. 169	0		0		0		0
VALOR X PAGAR X CESANTIAS E INTS	6.936.288	6.087.435	848.853		832.355	690.049	**142.306**

JULIO CESAR OSORIO ROJAS

LUCIANO ZAPATA NAVARRO

NELSON MOSQUERA

RICARDO ECHEVERRY LLANOS

SILVIO VALENCIA JIMENEZ

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
S A L A 1ª DE DECISION L A B O R A L

MP *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA*
radicación -**011-2014-0003-01**

Con el respeto por la decisión mayoritaria, salvo parcialmente el voto, toda vez que en mi criterio procede la inclusión de los factores salariales, que echa de menos la parte demandante, pero únicamente para la liquidación de las primas extralegales de junio y diciembre, más no para las legales.

En efecto, en la convención colectiva se pactaron primas extralegales de junio y diciembre, de la siguiente forma:

> "La Empresa pagará a sus trabajadores y Empleados, en el mes de junio, lo siguiente:
> Veintisiete (27) días de salario más 15 días de prima legal para un total de cuarenta y dos (42) días más el equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
> … en el mes de Diciembre, lo siguiente:
> Dieciocho (18) días de salario más treinta (30) días de prima legal para un total de cuarenta y ocho (48) días más el equivalente a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
>
> PARAGRAFO:… A partir de la vigencia de la Convención las prestaciones extralegales contenidas en este artículo, no son salario ni factor de salario para la liquidación de prestaciones. En el caso específico de las primas extralegales de vacaciones y de navidad, no constituye factor salarial aquellos días adicionales a los legales."

Como puede observarse, tan solo para el reconocimiento de las primas extralegales se pactó su pago como días de **salario** adicional sobre la prestación legal. Es decir, que el principio de favorabilidad y, por ende, la aplicación de los factores salariales que echa de menos la parte demandante, solo tiene operancia para esos días adicionales, no para los legales, puesto que su liquidación no se pactó con base en el **salario**, sino conforme a la prestación legal correspondiente, cuyos factores de liquidación se encuentran establecidos normativamente en el Decreto 1045 y 1042 de 1978.

Asimismo, debió indicarse que para la liquidación de las primas de: navidad y servicios; y de las cesantías, no deben tenerse en cuenta los días **extralegales** liquidados por prima de navidad, vacaciones y de servicios, en tanto que expresamente se señala, en el parágrafo de la citada convención, que no son factor de salario para ese propósito. Hecho que resulta plausible conforme a lo señalado en el artículo 128 del CST.

En los anteriores términos, dejo consignado mi salvamento parcial de voto.

Firma digitalizada para actuaciones judiciales
Cali-Valle

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado