



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:** 20001-31-05-002-2020-00051-01  
**DEMANDANTE:** LAUDITH MAESTRE GUILLEN  
**DEMANDADO:** EMDUPAR S.A. ESP

Valledupar., veintiuno (21) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

**SENTENCIA**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 7 de junio de 2022.

**I. ANTECEDENTES**

Laudith Mestre Guillen llamó a juicio a la Empresa de Servicios Públicos de Valledupar– EMDUPAR S.A. ESP, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, así como la demandada no incluyó todos los factores salariales legales y convencionales “*prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, viáticos, prima de vacaciones, prima de antigüedad, auxilio de transporte y prima de alimentación*”, al momento de liquidar las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad y los intereses de cesantías correspondiente a los años 2010 a 2019.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó se condene a la demandada a reconocer y pagar la diferencia del mayor valor que resulte de reliquidar las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, intereses de cesantías de los años 2010 a 2019, así como intereses moratorios, la indexación, más las costas procesales y agencias en derecho.

En respaldo de sus aspiraciones, relató haberse vinculado laboralmente con la accionada desde el 1° de agosto de 1990, mediante contrato de trabajo a término indefinido, cuyas labores refirieron al cargo de “*Secretaria*”. Señaló, la demandada EMDUPAR S.A.ESP ha suscrito varias convenciones colectivas de trabajo con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Oficiales de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia “*SINTRAEMSDES*”, misma organización a la cual se encuentra afiliada en condición de socia.

Narró, que las convenciones colectivas desde el año 2010, establecen el reconocimiento y pago de una serie de beneficios convencionales, tales como, vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías e intereses de cesantías, las cuales debían ser saldadas con observancia de los factores señalados en la norma convencional.

Por ello, desde el año 2010 a la fecha, la demandada le pagó los aludidos emolumentos sin incluir como factor salarial las vacaciones, prima de vacaciones, la prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, prima de navidad, el auxilio de transporte, prima de alimentación y viáticos.

Adujo pertenecer al régimen retroactivo de cesantías, por tanto, la empresa le reconoce convencionalmente los intereses de cesantías. El 19 de enero de 2018 solicitó a Emdupar S.A. ESP la reliquidación de las prestaciones convencionales por no inclusión de factores salariales, la que fue negada por la demandada el 2 de marzo siguiente.

Al dar respuesta a la demanda **Emdupar S.A ESP**, se opuso a las pretensiones de la demanda, excepto a la primera, referida a la existencia del contrato de trabajo con la actora. Admitió los hechos 1, 4, 5, 10, 12, 13, relativos a la naturaleza de la entidad, la existencia legal del sindicato “*SINTRAEMDSDES*”, la afiliación de la promotora al mismo, el régimen retroactivo de cesantías al que pertenece la demandante, así como también la reclamación de reliquidación de prestaciones elevada por ésta y la negativa de la empresa. Frente a los demás hechos, manifestó no ser cierto.

En cuanto a la existencia del contrato y los extremos laborales, precisó, lo fue desde el 19 de agosto de 1990 al 11 enero 1993 mediante contrato a término fijo; desde el 12 de enero de 1993 al 15 de marzo de 1994 prorroga término fijo y a partir del 16 de marzo de 1994 a la actualidad mediante contrato a término indefinido.

Recabó en que la convención colectiva de 2010-2011, no tenía en cuenta las vacaciones como factor salarial para liquidar los beneficios convencionales y las cesantías. Argumentó que la empresa aún en desconocimiento de lo establecido en el Acto Legislativo 01 de 2005, ha reconocido y liquidado en favor de la actora los aportes a pensión con factores salariales convencionales.

Afirmó haber cancelado a la demandante las acreencias reclamadas, las cuales liquidó con base en los factores salariales y convencionales a los que tiene derecho.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de fondo denominadas *“inexistencia de la obligación alegada por la demandante por pago”, “cobro de lo no debido” “inexistencia del derecho”, “incumpliendo por parte del demandante de la carga de la prueba, en cuanto a la demostración de la no inclusión de factores salariales” “prescripción” y “buena fe”.* (16.ContestacionDemanda.pdf)

## II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 7 de junio de 2022, resolvió:

**PRIMERO:** Declarar que entre la señora LAUDITH MAESTRE GUILLEN, como trabajadora, y la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DE VALLEDUPAR “EMDUPAR S.A. E.S.P”, como empleadora existe un contrato de trabajo desde el 19 de agosto del año 1990 al día de hoy, conforme a la parte motiva.

**SEGUNDO:** Absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda de conformidad con la parte motiva.

**TERCERO:** declarar probada la excepción de cobro de lo no debido, alegada por la empresa demandada EMDUPAR S.A. E.S.P.

**CUARTO:** *Condenar en costas a la parte demandante y a favor de la entidad demandada EMDUPAR S.A.E.SP., las cuales se tasan en \$300.000.*

**QUINTO:** *En caso de no ser apelada, se ordena su consulta por ser desfavorable al trabajador ante el Tribunal Superior del distrito judicial de Valledupar Sala Civil, Familia, Labora”.*

Para arribar a dicha conclusión el Juez tuvo por acreditado el vínculo laboral existente entre las partes, la existencia de la organización sindical SINTRAEMSDES, la calidad de socia y aportante de la demandante. Explicó que la interrupción de la prescripción se produjo con la presentación de la reclamación administrativa de 19 de enero de 2018, de ahí que declaró prescritos todos los emolumentos originados con anterioridad al 19 de enero de 2015, excepto el de compensación de vacaciones en dinero, frente a la cual dispuso su prescripción hasta el 19 de enero de 2014.

En cuanto al reproche sobre la reliquidación y pago de los multicitados emolumentos de conformidad con las convenciones colectivas ejecutadas entre el 2010 y 2019, precisó que, al no indicar la parte actora con precisión los factores salariales que alega no le fueron reconocidos ni pagados al momento de liquidar las prestaciones sociales, no le era posible hacer cálculos o estudiar un número probable de horas extras o valor de las mismas trabajadas por la trabajadora de las cuales no hay reconocimiento alguno por la llamada juicio.

En lo que respecta a los intereses sobre las cesantías, absolvió a la encartada, toda vez que las convenciones mencionadas, no preceptúan que para la liquidación de la misma deban incluirse los factores convencionales.

### **III. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme la parte demandante, suplicó revocar los numerales 2, 3 y 4 de la sentencia, al estimar en ningún momento fue solicitado que un mismo factor salarial no ha sido reliquidado sea incluido para efecto de su reliquidación, aclarando, lo pedido es, que dentro del año inmediatamente anterior a esa vigencia y a ese factor solicitado sean tenidos en cuenta todos los factores salariales, legales y convencionales que efectivamente se hayan

reconocido, se hayan pagado y estén establecidos en el artículo convencional.

Señaló, que, contrario a lo considerado en la sentencia, en las pretensiones en ningún momento se solicitó la reliquidación de horas extras o trabajo suplementario, sino que, los mismos fueran tenidos en cuenta para la reliquidación de las prestaciones convencionales perseguidas en la demanda.

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 está llamada a reconocer y pagar las diferencias prestacionales.

En tal sentido, con el fin de brindarle coherencia al análisis del caso, no hace parte del debate probatorio al no ser objeto de reparos y por estar acreditado así por la llamada a juicio, lo concerniente a: **i)** la existencia de un contrato de trabajo entre Laudith Maestre Guillen y Emdupar SA ESP, a partir del 1° de agosto de 1990; **ii)** la pervivencia del sindicato SINTRAEMSDES; **iii)** las convenciones colectivas suscritas con Emdupar S.A. ESP; **iv)** la condición de beneficiaria de la señora Laudith Maestre Guillen.

Ahora, dado que Laudith Maestre Guillen persigue directamente el pago de la reliquidación de las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad 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 al año 2010 a 2011**

Como quiera que la reliquidación pretendida se cimienta sobre la norma convencional, resulta indispensable su aportación a efectos del estudio correspondiente. El compendio convencional 2010 – 2011, establece para el reconocimiento de las cesantías, prima de navidad, vacaciones y prima de vacaciones, lo siguiente:

#### **“CAPITULO SEPTIMO - PRIMAS Y BONIFICACIONES**

**LITERAL A.** *LA Empresa continuará pagando una Prima anual de Navidad, equivalente a un (1) mes de salario, pagaderos en los primeros diez (10) días del mes de Diciembre de cada año o proporcional al tiempo trabajado en el año, o en el momento de su retiro si éste se produce en fecha distinta.*

**(...)**

#### **LITERAL G. - VACACIONES REMUNERADAS Y PRIMA VACACIONAL:**

*La Empresa concederá las vacaciones para la fecha en que el trabajador las deseé, previa solicitud no inferior a treinta (30) días. Si la solicitud se hace en tiempo menor a treinta (30) días, ésta debe llevar el visto bueno del jefe de la división, sección o el departamento respectivo.*

*En las divisiones, secciones o departamentos en que salgan tres o más trabajadores a vacaciones, su ausencia no debe obstaculizar las actividades normales de la empresa.*

*. La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., recoirocerá y pagará a todos sus trabajadores, quince (15) días hábiles de salario proporcional devengado por cada vacación vencida o proporcional al tiempo trabajado.*

*. La Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., pagará a todos sus trabajadores una Prima anual de Vacaciones, equivalentes a veintiséis (26) días de salarios anuales, pagaderos en la fecha de iniciación de las vacaciones respectivas.*

*Cuando la Empresa EMDUPAR S.A. E.S.P., autorice el pago de las vacaciones en dinero, por estricta necesidad del servicio, éstas serán pagadas en la misma forma que cuando se disfrutan.*

#### **CAPITULO VIGESIMO PRIMERO\_ SALARIO**

(...)

**LITERAL B.** Salario base para liquidar cesantías: La empresa liquidará a sus trabajadores cuando estos sean retirados por ella o por voluntad del trabajador, con el último salario mensual si no ha variado en los últimos tres (3) meses. En caso contrario para los salarios variables se tomará como base el salario promedio mensual de lo devengado en el último año de servicio, o todo el tiempo de servicio si este fuere menor de un año.

La empresa seguirá tomando como base para la liquidación de cesantías de sus trabajadores, el salario que resulte de aplicar los siguientes factores del mismo: Sueldo, horas extras, dominicales y festivos, prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, prima de vacaciones, prima de antigüedad, viáticos, auxilio de transporte, prima de alimentación, recargo nocturno. En este caso se tendrá en cuenta para efectos de liquidación de cesantías y pensión.

## **2. De la reliquidación de prestaciones correspondiente a los años 2012 a 2019.**

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 del acuerdo extralegal 2012-2013 y 2016-2017, al encontrarse redactada en iguales términos, la cual señala:

### **“ARTICULO 51. SALARIO BASE PARA LIQUIDAR CESANTIAS, PRIMA DE NAVIDAD, VACACIONES, Y PRIMA DE VACACIONES.**

La Empresa EMDUPAR S.A. ESP liquidará a sus trabajadores con el último salario mensual si no ha variado en los últimos tres (3) meses. En caso de salario variable se tomará como base el salario promedio de lo devengando en el último año de servicio, o todo el tiempo de servicio si este fuere menor de un año.

Constituye factor salarial para liquidar los derechos anteriores; sueldo; horas extras, dominicales y festivos, recargo nocturno, prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de abril y octubre, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad cuando constituya factor salarial, viáticos, auxilio de

transporte y prima de alimentación. Estos factores también se tendrán en cuenta para efectos de liquidar los aportes a Pensión.

Ahora, revisado el acervo probatorio obrante en el expediente digital remitido a la secretaría de la Sala Civil Familia Laboral de este Tribunal por el juzgado<sup>1</sup>, se advierte fueron arrimados los desprendibles del año 2016 (enero-diciembre), 2018 (enero a septiembre), 2019 (enero-diciembre) y 2020, ésta última anualidad que no hace parte de las pretensiones del libelo.

Al verificarse entonces, que lo suplicado corresponde a la reliquidación de las vacaciones, prima de vacaciones y prima de navidad con la inclusión de los factores salariales establecidos en el acuerdo convencional, necesario es contar con los valores reconocidos en el año inmediatamente anterior por concepto de “*prima de navidad, prima semestral, bonificaciones de octubre, vacaciones, prima de vacaciones*”, valores que no se encuentran acreditados en juicio.

Se aportaron los desprendibles del año 2016, pero se desconoce lo percibido por los referidos conceptos en el año 2015. Frente al año 2017 no se tiene certeza de cuánto recibió la trabajadora, lo que impide determinar si fue o no bien liquidada. En cuanto al 2018, ante la ausencia de los desprendibles del año anterior, 2017, no es posible entrar a reliquidar con la inclusión de los factores pretendidos.

En lo que respecta al año 2019, si bien fueron adosados algunos desprendibles del año 2018, más exactamente de enero a septiembre, a partir de ellos no es factible entrar a reliquidar las prestaciones reclamadas, pues en esos periodos la trabajadora no percibió “*prima de navidad, bonificaciones de octubre, vacaciones, prima de vacaciones, factores convencionales*” cuya inclusión se reclaman con la presente acción judicial.

---

<sup>1</sup> 15/07/2022

Esta orfandad probatoria imposibilita realizar cualquier calculo, por cuanto resulta crucial a efectos de reliquidar los postulados laborales, contar con los valores percibidos en los anteriores años. Es decir, al constituir el punto álgido del asunto la inclusión de unos factores y hallar si existe alguna diferencia a favor de la entonces trabajadora, resulta menester conocer su cuantía. En consecuencia, al no existir en el proceso pruebas que soporten cuánto recibió la demandante en el año anterior resulta improcedente reliquidar prestaciones e impartir condenas a la demandada.

### **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, además de lo ya anotado, se precisa 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 desestimaré tal cargo.

Bajo ese panorama, la Sala no encuentra causado el derecho a la reliquidación de las acreencias laborales pretendidas con la demanda. Por consiguiente, se confirma la sentencia de primera instancia, pero por las razones expuestas. Pues, se incumple la carga probatoria dispuesta en el artículo 167 del CGP, aplicable en materia laboral en virtud del artículo 145 del C.P.T y S.S.

Al habersele resuelto desfavorablemente a la 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 Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 7 de junio de 2022, por las razones expuestas.

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

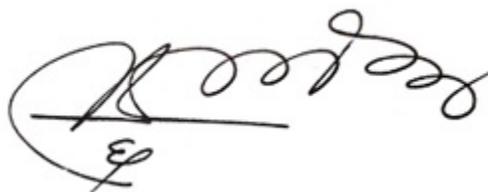
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

Magistrado

(Con impedimento)

**EDUARDO JÒSE CABELLO ARZUAGA**

Magistrado