



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 04 de NOVIEMBRE DEL 2022, siendo las 2:00 p.m., 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. 250**, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de las magistradas Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (a) señor (a) **BERNARDO MARIN TRIVINÑO, DIEGO ALBERTO BARRANTES CARDONA, DIEGO GOMEZ GOMEZ, DIEGO TRIVIÑO REYES, EDUARDO RENGUJO REYES, FRANK ARIAS SALGADO, JAIRO ENRIQUE BURGOS CORDOBA y JORMAN EDUARDO MARÍN FLOREZ**, en contra de **ACUAVALLE S.A. ESP** bajo radicación **-013-2014-0010-01** en donde se resuelve la **APELACIÓN** presentada por el demandado en contra de *la sentencia No 131 del 27 de julio de 2015 proferida por el Juzgado 13º Laboral del Circuito de Cali* donde se condenó a ACUAVALLE a reconocer como factores salariales las primas de servicio junio y diciembre, prima navidad, cesantías y sus intereses, en compañía de la asignación básica, horas extras, recargos nocturnos, festivos de los demandantes incluyéndolos a partir del año 2011; procediendo la reliquidación de sus prestaciones sociales, 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 condena: **a)** los arts 2, 4, 25, 53, 58 y 230 CP sobre principios y derechos de los trabajadores que llevan a privilegiar el derecho de los trabajadores, **b)** el art. 42 Decreto 1042/78 que dispone que además de la asignación básica constituye salario toda la suma que reciba el trabajador por como retribución de sus servicios, y el art. 5 del Decreto 1045/78 contempla la prima de navidad y el auxilio de cesantías, la prima de servicio a tener en cuenta en las prestaciones sociales y la prima de servicios para liquidar la prima de navidad, **c)** el Art. 4 del Dect 1919/2002 hace extensivo los beneficios de los trabajadores oficiales nacionales a los trabajadores del orden territorial lo que debe interpretarse en armonía con el título de la regulación posterior y los arts 5 y 6 que no solo se refieren al mínimo de derecho sino que respetan los derechos adquiridos sin incluir en las normas que deroga los Dect 1042 y 1045 de 1978, es decir la última regulación nacional sobre la materia hace aplicable el régimen a los trabajadores de nivel municipal a los de nivel nacional, **d)** la última norma citada no se ocupa de enlistar los factores salariales que sean incompatibles con las normas de los servidores públicos nacionales, por el contrario, el art. 4 del 1919 habla de aplicar dichas normas a los empleados públicos de la rama ejecutiva del nivel nacional, **e)** los arts 14 y 16 de la convención colectiva vigente dispone el primero, las prestaciones que no son factor salario donde no están las primas extra legales de junio y diciembre, **f)** el último inciso del art. 16 convencional consagra que ninguna de las prestaciones extra de ese artículo son factor salarial, lo que debe interpretarse sin perjuicio de las otras fuentes de derecho que regulan la materia por el principio de irrenunciabilidad del mínimo de derechos, por lo que no puede verse afectado por un acuerdo

subalterno si resulta más gravoso a los trabajadores, **g)** conforme la hermenéutica jurídica el juzgado tiene como tesis que la ejecución del contrato del sector oficial y sus efectos desde la CP son permeados por un estado social de derecho y justicia social por ello toda fuente de derecho se supedita a la observancia de los postulados de la norma superior, **h)** las horas extras, dominicales, festivos y jornadas suplementarias integran el salario, sueldo o asignación básica al tratarse de una remuneración por la prestación del servicio por ello constituyen factor salarial para liquidar todas las prestaciones sociales legales y extra, **i)** la prima de servicios, prima de navidad, cesantías e intereses que son de carácter legal, son factor salarial para liquidar las demás prestaciones legales y extra, **j)** las primas extra de junio y diciembre deben ser liquidadas con todos las sumas que recibe el trabajador por su servicio independiente si es legal o extra legal, **k)** cualquier acuerdo individual o colectivo que atente contra los principios e irrenunciabilidad de derechos mínimos se tiene por no escrito, **l)** en los demandantes trabajadores oficiales beneficiarios de la convención 2004-2006 con prórroga y por lo dicho anteriormente, se hace aplicable las primas extra de junio y diciembre a la liquidación de las otras prestaciones siendo inaplicable el inciso final del art. 16 convencional, siendo aplicables así como las cesantías y sus intereses, siendo procede las reliquidaciones prestacionales con las diferencias indexadas y se debe continuar pagando en esta forma

Apelación demandada: **i)** la orden de reliquidar las primas legales de servicio y navidad, pues la convención no estableció criterio alguno sobre los factores a tener en cuenta para su liquidación que modificara lo dispuesto en la norma legal, por lo anterior a las mismas debe aplicarse lo contenido en los Decretos 1042/78 art. 59 y Decreto 1045/78 art. 33 y 35 para navidad y cesantías conforme lo expuestos en el decreto 1919/02 que consagra que a los servidores públicos se les liquida las prestaciones conforme en ella establecidos, **ii)** el acuerdo convencional no puede desconocerse en su inciso final art. 16 que dice que las prestaciones extra contenidas en ese artículo no son salario ni se incluyen en la liquidación de prestaciones sociales, norma convencional clara y que por lo tanto no existe duda que amerite la aplicación del principio de favorabilidad.

2

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.214

La sentencia Apelada debe CONFIRMARSE, son razones:

Le corresponde a la Corporación resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada quien alega que el **Decreto 1919 de 2002** no dispuso factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales de los empleados públicos, por lo que la exclusión que hiciere la norma convencional en su art. 16 de prestaciones sociales que no son factor salarial es procedente, y por consiguiente no hay lugar a dar aplicación del principio de favorabilidad en su interpretación.

Por su parte, el juzgado incluyó los factores que contengan connotación salarial, invocando para ello los **art. 42 del Decreto 1042 de 1978** y el **Decreto 1045 de 1978** por considerar que no están en contravía con el **decreto 1919** y al ser más favorables que la norma convencional, tienen cabida.

La Sala de Decisión ante la variedad de posiciones sobre el punto, debe poner de manifiesto como primera medida que se está ante un caso típico de duda interpretativa sobre una norma convencional, situación que en principio muestra como solución estarse ante la voluntad de las partes, pero la situación se problematiza cuando contrario a lo afirmado por la entidad demanda, para el caso presente si se da cuenta de varias interpretaciones sobre la concepción salarial, siendo estas la norma legal - **Decreto 1042 de 1978** y el **Decreto 1045 de 1978**- y la convencional.

Por lo que debe decirse, otra vez, es que en principio se permitiría dar solución al conflicto conforme a la manera dispuesta en la ley, sobre su interpretación (Capítulo IV título III de la Constitución inserta en el código civil) y la de los contratos, (título XIII libro cuarto C.Civil) 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 se 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.

Pero tal situación debe ser explicitada como medida razonada ante la restricción que ello conlleva para el intérprete judicial quien solo está sometido al imperio de la ley y en este caso a la discusión existente sobre el carácter de fuente formal del derecho de las normas colectivas.

3

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

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.

4

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**).

Lo visto en precedencia, indica como camino para el intérprete judicial apreciar la situación más favorable para el trabajador, no solo en la interpretación en caso de conflicto entre diversas fuentes formales de derecho (en este caso **Decreto 1042 de 1978** y el **Decreto 1045 de 1978 vs norma convencional**) sino también en caso de interpretación de una misma norma susceptible de varias y razonadas interpretaciones, como se dijera en la **sentencia C-168/95** veamos:

"De otra parte, considera la Corte que la "condición más beneficiosa" para el trabajador, se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. En nuestro Ordenamiento Superior el principio de favorabilidad se halla regulado en los siguientes términos: "situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho", precepto que debe incluirse en el estatuto del trabajo que expida el Congreso.

*De conformidad con este mandato, cuando una misma situación jurídica se halla regulada en distintas fuentes formales del derecho (**ley, costumbre, convención colectiva, etc**), o en una misma, es deber de quien ha de aplicar o interpretar las normas escoger aquella que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador. La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador.*

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 21, contempla el principio de favorabilidad, así: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad"; se parte entonces del presupuesto de la coexistencia de varias normas laborales vigentes que regulan una misma situación en forma diferente, evento en el cual habrá de aplicarse la norma que resulte más benéfica para el trabajador. Dicho principio difiere del "in dubio pro operario", según el cual toda duda ha de resolverse en favor del trabajador; porque en este caso tan sólo existe un precepto que reglamenta la situación que va a evaluarse, y como admite distintas interpretaciones, se ordena prohiar la que resulte más favorable al trabajador". (negritas fuera del texto)

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, por lo que no hay duda de que a los demandantes, para efectos de liquidar sus prestaciones sociales, el salario debe contener la totalidad de los factores salariales correspondientes, en este caso los pretendidos por el demandante (fls. 11-16) como son **PRIMAS LEGALE EXTRA DE NAVIDAD Y JUNIO, CESANTÍAS, INTERESES**, además del sueldo y los demás factores salariales devengados tales como **recargos nocturnos, festivos, horas extras, prima legal de navidad y prima legal de vacaciones** que sí están en el **art. 16** de la convención:

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.

Pues si bien quedó consignado en el **Art. 16** de la Convención Colectiva su no constitución como salario, no obstante lo anterior, la entidad demandada sí las incluía en sus liquidaciones como lo hizo hasta el mes de **diciembre de 2010** 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. 412 - 414), actuar anterior que venía acorde con las disposiciones constitucionales y legales que en esta ocasión da aplicación el juzgado fundado en la Constitución y en los Decretos **1042 y 1045 de 1978**, más favorables a la norma convencional.

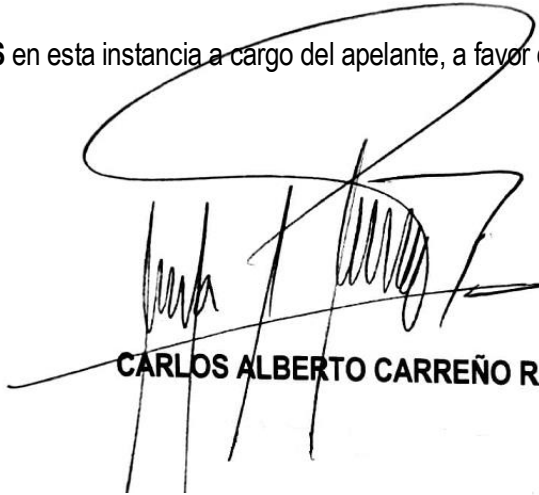
Por todo lo anterior, hay lugar a confirmar la condena de instancia.

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. **CONFIRMAR** la sentencia apelada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
2. **COSTAS** en esta instancia a cargo del apelante, a favor de los demandantes.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Actos judiciales



Cali-Valle

YULI MABEL SANCHEZ QUINTERO

Firma digitalizada para
actos judiciales



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA