



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 32
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 07**

Guadalajara de Buga, veintidós (22) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Proceso Ordinario Laboral de **CARLOS ALBERTO FONTAL Y OTROS** contra **SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DEL VALLE DEL CAUCA Y OTRO**. Radicación No. 76-001-31-05-011-2014-00009- 01

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia dictada en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali - Valle, el veintitrés (23) de febrero del dos mil quince (2015). Se precisa que el asunto fue repartido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

Los señores **CARLOS ALBERTO FONTAL RESTREPO, CARLOS HUMBERTO OSORIO VINASCO, DIEGO ENRIQUE VÁSQUEZ**



SÁNCHEZ, GERMÁN ANTONIO AGUIRRE VÉLEZ, HÉCTOR IVÁN GÓMEZ GARCÉS, HÉCTOR FABIO MAZO VERGARA, JULIÁN FAJARDO GARCÍA, PEDRO MOLINA NIETO y YENNY MOTATO MINA, por intermedio de apoderado judicial, formularon demanda ordinaria laboral de primera instancia contra de **SOCIEDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DEL VALLE DEL CAUCA Y OTRO**, a fin de que se declare que son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo suscrita el 13 de enero de 2004, de igual manera se declare que la demandada debe incluir en el salario base de liquidación de las primas legal y extralegal de navidad y junio, así como las cesantías e intereses a la cesantía, además del sueldo mensual que corresponde al cargo, los demás factores salariales devengados, tales como: Los recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, prima legal de navidad (30 días) y la prima legal de vacaciones (15 días), esos dos últimos conceptos en razón a lo acordado en el literal c) del artículo 16 de la convención colectiva de trabajo, como consecuencia se condene a la reliquidación de la prima legal y extralegal de navidad, cesantías e intereses de cesantías de los años 2010, 2011, 2012 y las que sigan causando sin haber incluido en el salario base los factores salariales que reclaman, reliquidación de la prima de junio de los años 2011, 2012 y las que sigan causando e igualmente la indexación de los valores adeudados, falle ultra y extra petita y conde en costas.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que los demandantes son trabajadores de la demandada como trabajadores oficiales, quienes se encontraban afiliados al Sindicato de Empresa "SINTRACUAVALLE", y también beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, suscrita entre ACUAVALLE y SINTRACUAVALLE.

Señaló que durante la vinculación liquidaron las primas legales y extralegales de navidad, vacaciones de junio las cesantías e intereses a las cesantías, teniendo en cuenta en el salario base de liquidación, además del sueldo mensual los valores devengados por recargo nocturno, horas extras, dominicales, compensatorios, así como los 30 días de la prima legal de navidad y los 15 días de la prima legal de vacaciones, estos dos últimos en cumplimiento del artículo 16 de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la Empresa Acuavalle y Sintracuavalle el 13 de Enero de 2004, depositada el 14 de Enero de 2004, vigente por prórroga automática.



Expuso, que desde el mes de diciembre de 2010 la demandada excluyó del salario base para liquidar las prestaciones los recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, compensatorios, la prima legal de navidad (30 días) y la prima legal de vacaciones (15 días), estos dos últimos conceptos en razón a lo acordado en el artículo 16 de la convención colectiva de trabajo.

Explicó que el salario base para liquidación de prima legal y extralegal de navidad (diciembre) de cada año se conforma así:

1. Última asignación mensual o sueldo mensual devengado
2. Promedio devengado de julio a diciembre del año que se liquida de los siguientes factores salariales:

- Sueldo reemplazo
- Auxilio de transporte
- Viáticos superiores a 180
- Horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos y descansos compensatorios
- 15 días prima legal de vacaciones
- Prima legal de junio

Salario base para liquidación de cesantías:

- Última asignación mensual o sueldo mensual devengado
- Promedio devengado de enero a diciembre del respectivo año por los siguientes factores salariales:
 - Sueldo reemplazo
 - Auxilio de transporte
 - Viáticos superiores a 180
 - Horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos y descansos compensatorios
 - 15 días prima legal de vacaciones
 - Prima legal de junio
 - Prima legal de navidad (diciembre)

Relató que desde diciembre de 2010 la demandada al integrar el salario base para liquidar la prima legal y extralegal de navidad (diciembre), la



prima legal y extralegal de junio, excluyó los factores indicados en el hecho anterior, las horas extras, recargo por trabajo nocturno, dominicales y festivos y descanso compensatorio, así como los viáticos devengados superiores a 180 días, conllevado a una diferencia en el valor de las prestaciones mencionadas causadas desde el mes de diciembre de 2010.

Explicó que la exclusión desde diciembre de 2010 de las horas extras, recargo nocturno, dominicales y festivos y descansos compensatorios del salario base para liquidar la prima legal de junio y de navidad, han conllevado reducción desde diciembre de 2010, en el valor de las cesantías e intereses porque tales primas son factor salarial para liquidarlas.

Precisa que la empresa está en mora de cancelar la diferencia adeudada entre lo pagado y lo que debió pagar por la prima legal y extralegal de navidad (diciembre) desde diciembre de 2010, la prima legal y extralegal de junio desde el 2011, las cesantías y los intereses de cesantías desde el año 2010, sumas que deben ser indexados entre la acusación y el pago efectivo para que mantengan su valor actual.

1.2. La contestación de la demanda.

A su turno, el apoderado judicial de la demandada dio respuesta a la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, proponiendo las excepciones de excepción denominada carencia del derecho y cobro de lo no debido e innominada. La parte pasiva aceptó que los demandantes se encuentran vinculados a la Sociedad de Acueductos y Alcantarillados del Valle del Cauca S.A. E.S.P. - ACUAVALLE S.A. E.S.P., mediante una relación laboral contractual que los clasifica como trabajadores oficiales; señala es cierto que desde diciembre de 2010 ACUAVALLE S.A. E.S.P. modificó con base en la Ley, los factores salariales a tener en cuenta para liquidar algunas prestaciones sociales y emolumentos que hacen parte del régimen salarial, ya que erróneamente se venían teniendo en cuenta para su liquidación, sin que existiera norma legal o convencional que así lo expresará.

1.3. Sentencia de primera instancia



Mediante sentencia del veintitrés (23) de febrero del dos mil quince (2015) el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali - Valle, absolvió a la parte demandada de todas las pretensiones incoadas por los demandantes. Como fundamento de su decisión, expuso que lo señalado en el artículo 16 de la Convención Colectiva es vinculante para las partes quienes acordaron que no constituían salarios las primas extralegales y mientras no haya una denuncia al respecto, la decisión de ACUAVALLE de excluirlo tiene soporte convencional.

Seguidamente agregó que, en relación a los recargos nocturnos, horas extras y los compensatorios el Decreto 1045 de 1978 reglamentó en el artículo 45 los factores que constituyen salario para la liquidación de las cesantías, es decir que la ley impuso el cálculo de las cesantías. Por su parte ACUAVALLE afirmó en la contestación que pagó el auxilio de las cesantías y los intereses y para ello relacionó un cuadro de los factores incluidos, dando cumplimiento a lo contemplado en el Decreto 2712 de 1999, no obstante, de acuerdo a lo enunciado en el artículo 286 de la Constitución Política no es posible entender a la entidad demandada como ente territorial sujeto a lo dispuesto en el Decreto 2712 de 1999, a pesar de ello las prestaciones reclamadas se encuentran incluidas en las 2 disposiciones referidas, así entonces se encuentra probado que le fueron incluidos a los demandantes los factores reclamados para el cálculo de sus cesantías y por ende los intereses de las cesantías considerando procedente declarar probada la excepción de pago.

Luego expuso frente a las primas extralegales de navidad, vacaciones y de junio de las cuales se reclamó la ausencia en la liquidación de los recargos nocturnos, horas extras, dominicales y compensatorios, que el artículo 16 de la Convención Colectiva, en lo relacionado para liquidar las prestaciones reclamadas y posteriormente explica que de acuerdo a lo señalado en la Convención Colectiva lo que debe entenderse como salario es el salario básico y no un concepto general como lo pretenden los demandantes, además, precisa que en la convención es clara a señalar que hace referencia al salario básico.

Finaliza narrando que los requisitos para acceder al reconocimiento de las primas extralegales de navidad, vacaciones y de junio y concluyó que ACUAVALLE liquidó de acuerdo a las normas que regulan el tema, incluyendo los factores que lo constituyen, teniendo en cuenta que para



ello debe realizarse sobre la asignación básica. Por lo anterior negó las pretensiones de la demanda.

1.4. Recurso de apelación.

La apoderada judicial de la parte demandante presentó recurso de apelación solicitando que revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar se acceda a todas las pretensiones de la demanda.

Como fundamento expuso que el objeto de la litis consiste en valorar si en el salario básico de liquidación de las prestaciones legales y extralegales de junio y diciembre debía la empresa incluir lo devengado por los trabajadores por recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos descanso compensatorio superior a 180 días, en efecto dado que la prima legal de junio y extralegal de navidad son factor salarial para liquidar las cesantías de acuerdo el artículo 40 y 65 del Decreto 1045 de 1968 procediendo la reliquidación de las cesantías y los intereses de las cesantías.

Los errores del despacho consisten en no tener en cuenta la definición del salario y el alcance a la denominación del salario tratándose de trabajadores oficiales y para ello el ordenamiento jurídico lo integra no solamente la norma sustantiva como erróneamente lo indica el despacho, sino el convenio 95 de la OIT ratificado por la ley 54 de 1992 define el salario y no lo distingue entre empleado público o privado, el convenio 95 indica que el salario es todo lo que recibe el trabajador como remuneración de su servicio que preste o haya prestado, en ese orden de ideas el despacho debió tener en cuenta el convenio 95, de igual manera debía aplicar la favorabilidad contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política ya que reiteradamente la jurisprudencia ha señalado que no existe definición en la normatividad a que es salario tratándose a trabajadores oficiales y el despacho omite ese análisis y la jurisprudencia remite al artículo 2 de la ley 65 de 1946 y artículo 6 de 1160 de 1949, precisamente en ese orden de ideas el salario es todo aquel que el trabajador oficial recibe como contraprestación del servicio.

Explica que dentro del presente asunto no se está discutiendo que beneficios adicionales tenga para que sean tenidos en cuenta en el salario base, por el contrario, se está diciendo que es salario y este no solo es la



asignación básica, sino que también es lo que el trabajador percibe como contraprestación directa de sus servicios como lo es el trabajo en tiempo suplementario, dominicales o festivos y los descansos compensatorios.

Señala que la Corte Suprema de Justicia ha enunciado en la sentencia Rad. 7178 del 16 de febrero de 1995 y 3286 del 25 de marzo de 2009, sentencia que fueron el fundamento de la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Cali aportada con la demanda y que erróneamente dice el despacho que se trata de casos diferentes.

Advierte que debe partirse de la base que es salario y que no es salario la asignación básica sino lo que recibe el trabajador como remuneración directa de sus servicios y que trabajó en tiempo suplementario como dominicales y festivos, en ese orden de ideas la juez limita erróneamente el concepto de salario con la asignación básica y en ese orden de ideas desconoce el despacho las distintas sumas que han percibido los demandantes como trabajo suplementario dominicales y festivos.

El segundo aspecto a tener en cuenta es que se equivocó el despacho en hacer el análisis al considerar que la convención colectiva de trabajo suscitada entre ACUAVALLE y SINTRACUAVALLE de fecha 13 de enero de 2004 depositada en enero de 2004, allí las partes constituían salario las prestaciones extralegales y trae a colación el artículo 19 de la convención que se refiere al incremento salarial pactado y explica que el incremento salarial no puede relacionar lo que es salario porque el incremento debe ir a la asignación básica.

El despacho desconoce que la convención fue suscrita en el año 2004 y en todo ese tiempo la empresa aplicó el salario básico para la liquidación de las prestaciones de junio y de diciembre, legales y extralegales, lo devengado por el trabajador como tiempo suplementario, es decir, que erróneamente enuncia el despacho al considerar que las partes entendieron que estaban pactando en esa forma porque en la práctica y el histórico demuestra que la empresa procedió entendiendo como salario lo devengado como trabajo suplementario dominicales y festivos. Agrega que la misma empresa confesó que antes de diciembre de 2010 liquidaban todos estos conceptos para efectos de integrar el salario base la liquidación de las prestaciones extralegales de junio y de diciembre.



Itera que en la sentencia el despacho se desvía por lo fijado en la litis y hace un análisis concreto para considerar que el artículo 16 las partes pactaron las prestaciones no eran factor salarial, para considerar que desestimaban las consideraciones extralegales en razón que habían pactado factor salarial y ese no es el tema de discusión, aclara que se debió discutir fue el salario base para liquidar esas prestaciones extralegales y no las extralegales porque efectivamente no son factor salarial, pero la misma convención dice que los días legales de esas extralegales si son factor salarial, quiere decir que los días legales de la prima de vacaciones y de la prima de navidad si son factor salarial para liquidar las prestaciones extralegales y allí está el error en entender o interpretar que las partes habían pactado que todas las primas extralegales eran factor salarial, por esa razón no había posibilidad de la reliquidación de esas extralegales, cuando se está planteando es el salario básico de liquidación de esa prestaciones extralegales.

Narra que la liquidación de las cesantías y los intereses es porque las prestaciones legales de junio y de navidad son factor salarial para liquidar las prestaciones y si son factor salarial por ley, al liquidar las primas extralegales de junio y de navidad no necesariamente deben reliquidarse las cesantías y los intereses de cada anualidad porque inciden, es decir, que no se está discutiendo si las prestaciones son factor salarial o no, por el contrario, lo que se está tratando es lo relacionado con el salario base de liquidación de las prestaciones legales y extralegales.

1.5. Trámite de segunda instancia.

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, posteriormente corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual la parte demandante presentó escrito iterando que se revoque la decisión primigenia sosteniendo que el fallo no aplicó lo concerniente que debe entenderse por salario para los trabajadores oficiales, omitiendo los criterios jurisprudenciales y constitucionales, así como también lo señalado en la Convención 95 de la OIT.

Por su parte el extremo demandado expuso que la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ACUAVALLE S.A. E.S.P. y la Organización Sindical SINTRACUAVALLE en ninguna de sus cláusulas consagra los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de los diferentes



emolumentos salariales y prestacionales de carácter legal o convencional, razón por la cual los mismos deben ser liquidados teniendo en cuenta los factores establecidos en la norma positiva, valga decir el Decreto No.1045 de 1978 para lo correspondiente a la prima de navidad, en lo relacionado con la prima de servicios (de junio) el Decreto 1042/1978 .

Respecto a los factores para liquidar las primas extralegales y ante la ausencia de normatividad convencional en ese sentido, era necesario tener en cuenta sólo los factores establecidos en la Ley.

En cuanto a las cesantías e intereses a la cesantía que son emolumentos legales, ACUAVALLE S.A. E.S.P. siempre ha tenido en cuenta los factores salariales establecidos en la norma correspondiente y contenida en el Decreto 1045 de 1978 concordante con el Decreto 2712 de 1999, argumentos que reiteró la señora Juez en su Sentencia de Primera Instancia y que solicita a la Sala sean confirmados.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala

Conoce la Sala el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia de primera instancia, lo que otorga



competencia a la Sala para revisar los puntos de apelación expuestos por el recurrente.

3. Problema Jurídico

No fue materia de discusión dentro del plenario que i) entre los señores CARLOS ALBERTO FONTAL RESTREPO, CARLOS HUMBERTO OSORIO VINASCO, DIEGO ENRIQUE VÁSQUEZ SÁNCHEZ, GERMÁN ANTONIO AGUIRRE VÉLEZ, HÉCTOR IVÁN GÓMEZ GARCÉS, HÉCTOR FABIO MAZO VERGARA, JULIÁN FAJARDO GARCÍA, PEDRO MOLINA NIETO y YENNY MOTATO MINA se encuentran laborando para la demandada ACUAVALLE, ii) la calidad de trabajadores oficiales, y iii) que son beneficiarios de la convención colectiva.

El juez de instancia absolvió a la convocada a juicio de cada una de las pretensiones formuladas en la demanda considerando que los demandantes no tienen derecho a la reliquidación deprecada, por su parte el extremo activo reprochó la decisión primigenia insistiendo que deben reliquidarse y que el sentenciador unipersonal realizó una interpretación errónea.

Teniendo en cuenta entonces la sentencia absolutoria y los fundamentos de reproche del extremo activo, le corresponde a la Sala determinar ¿Si es procedente 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, 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?

4. Tesis de la Sala

La Sala confirmará la sentencia proferida por la primera instancia.

5. Argumento de la decisión

5.1. Interpretación de las normas laborales y principio de favorabilidad.



En relación sobre el tema de interpretación de normas extralegales la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL1945-2022 precisó que para el análisis de los derechos incorporados en las cláusulas convencionales el juez se debe sujetar a las reglas y principios de interpretación normativa, es decir, atendiendo los criterios de hermenéutica contractual y legal y no únicamente, los relativos a la valoración de las pruebas previstos en el artículo 61 del CPTSS -no se opone a los principios de autonomía e independencia judicial, por el contrario garantiza las finalidades constitucionales y legales del recurso de casación-.

Conforme lo señalado en el artículo 27 a 32 del Código Civil, existen criterios de interpretación de manera que cuando la ley es clara, no se desatenderá su tenor literal; ante una expresión oscura de la ley se puede acudir a la intención del legislador, igualmente el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, interpretando la disposición de manera sistemática.

Igualmente cuando existen normas contradictorias la Sentencia C-451 de 2015, basada en las previsiones que sobre la materia establecen las Leyes 57 y 153 de 1887 y lo dicho en la jurisprudencia, puso de presente que existen al menos tres criterios hermenéuticos para solucionar los conflictos entre leyes: (i) el criterio jerárquico, según el cual la norma superior prima o prevalece sobre la inferior (*lex superior derogat inferiori*); (ii) el criterio cronológico, que reconoce la prevalencia de la norma posterior sobre la anterior, esto es, que en caso de incompatibilidad entre dos normas de igual jerarquía expedidas en momentos distintos debe preferirse la posterior en el tiempo (*lex posterior derogat priori*); y (iii) el criterio de especialidad, según el cual la norma especial prima sobre la general (*lex specialis derogat generali*).

En todo caso recuerda la Sala que en materia laboral se aplica el principio de favorabilidad en los artículos 53 de la Constitución Política y art. 21 del CST, según el cual en caso de presentarse dos o más normas que regulen similar situación, deberá aplicarse aquella que resulte más beneficiosa a los intereses del trabajador, criterio que se extiende a circunstancias en las que la regla de derecho admita varias interpretaciones, evento en el que ha expuesto en reiteradas ocasiones la Corte Constitucional, deben presentarse, además, dos elementos, a saber: (i) la duda seria y objetiva



ante la necesidad de elegir entre dos o más interpretaciones, ello, en función de la razonabilidad argumentativa y solidez jurídica de una u otra interpretación; y, (ii) la efectiva concurrencia de las interpretaciones en juego para el caso concreto, es decir, que sean aplicables a los supuestos fácticos concretos de las disposiciones normativas en conflicto (T 024 de 2018).

6. Caso concreto

La apoderada judicial de la parte demandante como argumento de su recurso señaló que debe reliquidarse 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 cuanto al pleito en cuestión la entidad demandada aceptó que modificó los factores salariales para liquidar algunas prestaciones sociales y emolumentos, debido que los había tenido en cuenta algunos factores sin que existiera norma legal o convencional que así lo expresara.

Resulta menester destacar que no es cualquier choque interpretativo que lleve a aplicar la favorabilidad, sino aquel originado a partir de dos o más interpretaciones firmes y fundamentadas o estructuradas, tal como lo dijo en la sentencia SL18110-2016, reiterada en CSJ SL5395-2018 y en CSJ 1535-2020.

Para resolver el problema jurídico planteado, iniciará la Sala por analizar cada una de las prestaciones reclamadas junto con los factores con los cuales deben liquidarse, para determinar si debe proceder su reliquidación.

- Prima legal de junio

La prima de servicios, está consagrada en el art. 58 del Decreto 1042 de 1978 equivalente a quince días de remuneración, que se paga en los primeros 15 días del mes de julio de cada año y el artículo 59 señala la base para liquidarla de la siguiente manera:



ARTÍCULO 59. De la base para liquidar la prima de servicio. La prima a que se refiere el artículo anterior se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

- a) El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo.*
- b) Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.*
- c) Los gastos de representación.*
- d) Los auxilios de alimentación y transporte.*
- e) La bonificación por servicios prestados.*

Para liquidar la prima de servicio, se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los ordinales precedentes a 30 de junio de cada año.

Frente a este concepto, se constata que el empleador pagó esta prestación con los anteriores factores relacionados, tal como se observa con los comprobantes de pago aportados al expediente, sin que pueda sumarse el total de lo pagado al trabajador, esto porque la norma legal es clara al especificar los factores de salario con los cuales se debe determinar.

- Prima legal de diciembre

En lo concerniente a este concepto puntualizó la entidad demandada que para su liquidación se basaron en lo estipulado en el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, la cual equivale a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al 30 de noviembre de cada año y se paga en la primera quincena del mes de diciembre. Para los factores salariales el artículo 33 del enunciado precepto legal dispone:

ARTÍCULO 33. De los factores de salario para liquidar la prima de navidad. Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;*
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;*
- c) Los gastos de representación;*



- d) *La prima técnica;*
- e) *Los auxilios de alimentación y transporte;*
- f) *La prima de servicios y la de vacaciones;*
- g) *La bonificación por servicios prestados.*

En relación con este tópico, evidencia esta instancia con los desprendibles aportados por la entidad, que la demandada liquidó la prestación con la asignación básica, el auxilio de transporte junto con la prima de servicios y vacaciones, lo que denotada estar ajustado a los preceptos normativos, reiterándose que no es posible adicionarle el total de lo pagado por otros conceptos al haber enunciado la norma referida los factores para efectuarla, sin observarse, que exista duda en su aplicación e interpretación.

Finalmente considera la Sala que la norma consagra una fórmula para liquidar prestaciones sociales más amplia que el concepto de salario que solicita sea tenido en cuenta por el apelante, pues incluye incluso factores que no retribuyen directamente el servicio, pero que por disposición de la ley se consideran factor salarial para liquidar determinada prestación, razón por la cual considera la Sala que no es posible adicionar factores, que aunque retribuyen el servicio, no están expresamente consagrados en la ley.

- Cesantías y sus intereses

En lo relativo a los factores de salario para la liquidación de cesantías, dispone el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, lo siguiente:

“ARTÍCULO 45. De los factores de salario para la liquidación de cesantía y pensiones. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía y de las pensiones a que tuvieron derecho los empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá 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”.*

De conformidad con lo expuesto, la Sala al efectuar las cuentas respectivas, y calcular las cesantías con inclusión de las primas legales de vacaciones y navidad, y el promedio de horas extras, se observa que la entidad canceló este concepto con los factores correspondiente incluyendo las horas extras, dominicales y festivos, recargos, así como también la prima legal de junio y diciembre. Y como no prosperó la pretensión de reliquidar las primas legales, no hay lugar a reliquidar las cesantías.

Prima extralegales de junio y diciembre

El artículo 16 de la convención colectiva de Trabajo estableció que se pagará una prima extralegal de junio y diciembre de la siguiente forma:

a) PRIMAS EXTRALEGALES (JUNIO - DICIEMBRE)

La Empresa pagará a sus Trabajadores y Empleados, en el mes de Junio, lo siguiente:

Veintisiete (27) días de salario más quince (15) días de prima legal para un total de cuarenta y dos (42) días más el equivalente a tres (3) días de salario mínimo legal.

La Empresa pagará a sus Trabajadores y Empleados, 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) días de salario mínimo legal.

Seguidamente la norma convencional estableció en el artículo 19 el salario e incrementos señalando:



- a) *A partir del 1º de enero de 2004 el salario de los trabajadores y empleados se incrementará en el IPC Nacional certificado por el DANE consolidado a diciembre 31 de 2003 más 2 puntos.*
- b) *A partir del 1 de enero de 2005 el salario de los trabajadores y empleados se incrementará en el IPC Nacional, certificado por el DANE consolidado a Diciembre 31 de 2004 más 1.25 puntos.*
- c) *A partir del 1 de enero de 2006 el salario de los trabajadores y empleados se incrementará en el IPC Nacional, certificado por el DANE consolidado a Diciembre 31 de 2005 más 1 punto.*
- d) *El salario mínimo en la empresa será el salario mínimo legal vigente.*

Dentro del trámite de segunda instancia se solicitó a la demandada que indique los factores salariales ha tenido en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, informando respecto a los extralegales:

Prima extralegal junio:

- ✓ Sueldo reemplazo promediado 12 doceava
- ✓ Subsidio de transporte vigente hasta 5.5 salarios mínimos
- ✓ Sueldo básico vigencia actual

Prima extralegal de diciembre:

- ✓ Sueldo reemplazo promediado 1/12 doceava
- ✓ Subsidio de transporte vigente hasta 5.5 salarios mínimos
- ✓ Sueldo básico actual
- ✓ Prima legal de vacaciones ultima pagada promediada 1/12 doceava
- ✓ Prima legal de junio ultima pagada promediada 1/12 doceava

De acuerdo a lo enunciado, concluye la Sala que la misma convención estipuló en el artículo 19 el salario mínimo y sus incrementos con el IPC, sin acordarse de manera adicional otro concepto, como lo pretende el recurrente en incluir en la liquidación los recargos dominicales, nocturnos, horas extras y primas legales, por lo que no resultaría admisible entender que existe duda en su interpretación para entender una definición más amplia del salario, recuérdese que el máximo tribunal de la especialidad laboral explicó en sus decisiones que no es cualquier choque interpretativo el que da lugar a aplicar la favorabilidad.

En consecuencia, será confirmada la decisión primigenia.



7. COSTAS

Para culminar, esta colegiatura no impondrá el pago de costas en esta instancia, toda vez que en todo caso se habría conocido del asunto en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, esta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del veintitrés (23) de febrero del dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali – Valle.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUELVA el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA
Magistrada