

TEMA: LIQUIDACIÓN DEL AUXILIO RETROACTIVO DE CESANTÍAS- Diferencia entre lo causado, devengado y percibido. Para la liquidación del auxilio de cesantías, debe tenerse en cuenta, entre otros factores, lo devengado por concepto de prima de vacaciones durante el último año de servicios, interpretando que “devengar” no es lo mismo que “recibir”, sino que, tratándose de prestaciones laborales, es sinónimo de “causar”. /

HECHOS: La señora Patricia Elena González Mejía instauró demanda ordinaria laboral contra Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. pretendiendo la reliquidación del auxilio de cesantías y el pago indexado del valor deficitario adeudado. El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 15 de noviembre de 2023, declaró que a la señora Patricia Elena González Mejía le asiste el derecho al reajuste del auxilio de cesantías, teniendo en cuenta lo devengado en el último año de servicios por concepto de prima de vacaciones. Inconforme con la decisión la parte accionada apeló en término. Por tanto corresponde en segunda instancia resolver ¿Si a la señora Patricia Elena González Mejía le asiste el derecho al reajuste del auxilio de cesantías retroactivas definitivas, efecto para el que habrá que establecer si para su liquidación Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. debió tener en cuenta la prima de vacaciones causada en la respectiva anualidad o lo devengado o percibido este concepto durante el último año de servicios que comprende los pagos de otras primas de vacaciones causadas en años anteriores y que se disfrutaron en el último año de servicios?

TESIS: Los problemas jurídicos planteados se resolverán bajo la tesis según la cual, para la liquidación del auxilio de cesantías, debe tenerse en cuenta, entre otros factores, lo devengado por concepto de prima de vacaciones durante el último año de servicios, interpretando que “devengar” no es lo mismo que “recibir”, sino que, tratándose de prestaciones laborales, es sinónimo de “causar”, encontrándose entonces ajustada a derecho la liquidación efectuada por la entidad demandada. (...) el artículo 6º del Decreto 1160 de 1947 dispone: “ARTÍCULO 6. 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. (...) incumbe a la Sala establecer cuál es el alcance que debe dársele al vocablo “devengado”, contenido en el artículo 6º del Decreto 1160 de 1947 (...)y sobre la interpretación de aquel término la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha decantado: “El impugnante, como se ve enseguida, se funda en un entendimiento equivocado de la expresión «devengado», el cual pretende asimilar al momento en el cual, según la CCT, está dispuesto el pago efectivo de las referidas prestaciones. Sin embargo, tal y como lo tiene decantado la Sala, no siempre ocurre que lo devengado en el último año de servicios corresponde con lo percibido por el trabajador durante ese mismo periodo, habida cuenta que puede suceder que un determinado pago, a pesar de realizarse en el último año, atañe a derechos causados en periodos anteriores, sin que por ello deban computarse como base para la respectiva liquidación, como se indicó en las sentencias CSJ SL12250-2015, CSJ SL15594-2016 y CSJ SL4027-2018. En el mismo sentido, en la providencia CSJ SL9059-2014, reiterada en las CSJ SL2935- 2018 y CSJ SL1758-2019, esta Sala explicó: [...] En efecto, la estipulación de manera clara se refiere al “promedio devengado en el último año de servicio”, lo que es igual al promedio causado. Por tanto, son conceptos totalmente diferentes adquirir el derecho a una determinada remuneración y percibirla o recibirla. Por ello puede ocurrir que el derecho a una prima se adquiera en un año determinado, pero su pago se efectúe en otro: en tal hipótesis habría que concluir que se devengó en el primer año, y si éste

coincide con el último año de servicios, su valor debe ser tenido en cuenta para liquidar las prestaciones sociales, así su pago se hubiere efectuado en un año diferente.” Así las cosas, la censura propone una intelección inexacta de los aspectos cualitativos que deben tenerse en cuenta al momento de liquidar sus prestaciones sociales, bajo el entendido de que devengar significa recibir o que, para efectos laborales, este último término es sinónimo de aquél, cuando en verdad lo que existe es una sustancial diferencia entre devengar y recibir y, por ende, el presupuesto del que parte el recurrente queda relegado a una simple alternativa interpretativa, insuficiente de por sí para provocar la ruptura del fallo cuestionado(...)Ahora bien, memórese que en el sub juice no se cuestiona que la actora tomó o disfrutó de vacaciones en diciembre de 2018, enero de 2019, marzo de 2019, octubre de 2019, y noviembre de 2019, siendo evidente que las primas de vacaciones de tales periodos se causaron en anualidades diferentes al último año de servicios, así hubieran sido pagadas a la trabajadora en ese último año, lo que significa que, aun cuando a la demandante le fueron pagadas casi tres (3) primas de vacaciones, lo cierto es que en este periodo solo devengó o causó una de ellas, pues las dos restantes habían sido causadas en anualidades pretéritas.

MP. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 24/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-009-2020-00375-01
Demandante: Patricia Elena González Mejía
Demandada: Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P.
Asunto: Apelación de Sentencia
Procedencia: Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Liquidación del auxilio retroactivo de cesantías:
Factores salariales que inciden en la liquidación -
Diferencia entre lo causado, devengado y percibido.

Medellín, enero veinticuatro (24) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDON y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 y aprobado el proyecto en Sala, procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por ambos extremos litigiosos, respecto de la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2023 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por Patricia Elena González Mejía contra Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-009-2020-00375-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La señora Patricia Elena González Mejía instauró demanda ordinaria laboral contra Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. pretendiendo la reliquidación del auxilio de cesantías y el pago indexado del valor deficitario adeudado.

En respaldo de tales pedimentos la señora Patricia Elena González Mejía expuso que laboró al servicio de Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. entre el 11 de diciembre de 1989 y el 27 de noviembre de 2019; que las cesantías fueron liquidadas por valor de \$403.444.484, considerando, entre otros factores, la suma de \$4.116 por concepto de sobre-remuneración por prima de vacaciones, teniendo en cuenta la proyección de treinta y dos (32) días de prima de vacaciones; y que restados los anticipos cancelados recibió la suma de \$33.105.223,85.

Adujo que en el último año de servicios devengó la suma de \$36.294.286 por concepto de prima de vacaciones, la cual, traducida a horas, arroja el valor de \$12.602 como sobre-remuneración por prima de vacaciones, razón por la cual, el salario básico para liquidar las cesantías no es de \$55.327 sino de \$63.813, y en virtud de ello, las cesantías realmente ascienden a la suma de \$465.260.583, que menos los anticipos pagados, arroja un valor a cancelar de \$94.610.075 (doc.01, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado judicial legalmente constituido, Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. admitió que la señora Patricia Elena González Mejía laboró al servicio de la entidad entre el 11 de diciembre de 1989 y el 27 de noviembre de 2019; que las cesantías fueron liquidadas por valor de \$403.444.484, considerando la suma de \$4.116 por concepto de sobre-remuneración por prima de vacaciones; y que restados los anticipos cancelados la actora recibió la suma de \$33.105.223,85.

Aseveró que durante el último año de servicios la demandante realmente devengó la suma de \$34.311.887,17, y explicó que la sobre-remuneración por prima de vacaciones fue proyectada sobre un salario básico de \$43.280,5700, más una sobre-remuneración por prima de junio de \$3.675,8840 ($\$43.280,5700 + 3.675,8840 = \$46.956,454$), resultado que fue multiplicado por 8 horas diarias ($\$46.956,454 * 8 = \$375.651,632$), y por 32 días de prima de vacaciones según el acuerdo convencional pactado con la organización sindical SINPRO, que contempla diecisiete (17) días adicionales a los (15) días a los que hace referencia el Decreto 1045 de 1978 ($\$375.651,632 * 32 = \$12.020.852,224$), y a su vez, fue dividido por 2.920 horas anuales ($\$12.020.852,224 / 2.920 = \4.116).

Afirmó que el concepto de sobre-remuneración por prima de vacaciones para la liquidación de las cesantías no corresponde al valor cancelado durante el último año de servicios, sino que equivale a los treinta y dos (32) días relacionados en la Convención Colectiva de Trabajo, causados por cada año de servicios, los cuales, son proyectados de tal forma que para cada año los servidores cuenten con este factor salarial a efectos de liquidar otros conceptos, sin que se vean afectados en los períodos en que no hicieron uso del tiempo vacacional; que no es posible liquidar la sobre-remuneración por prima de vacaciones teniendo en cuenta el valor devengado en el último año, porque comprende primas de vacaciones causadas en años anteriores, ya que las mismas fueron tenidas en cuenta como base de liquidación en el año correspondiente a su causación.

De consiguiente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y de mérito formuló las excepciones que denominó pago; inexistencia sustancial del derecho; cobro de no lo debido; prescripción; buena fe; y compensación (doc.10, carp.01).

1.5.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 15 de noviembre de 2023, declaró que a la señora Patricia Elena González Mejía le asiste el derecho al reajuste del auxilio de cesantías, teniendo en cuenta lo devengado

en el último año de servicios por concepto de prima de vacaciones; condenó a Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. a reconocer y pagar la suma de \$25.803.838, indexados, por concepto de reajuste de las cesantías; declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte opositora; y condenó en costas a la entidad demandada, en favor de la demandante (doc.16, carp.01).

1.6.- RECURSO DE APELACIÓN

La vocera judicial de la señora **Patricia Elena González Mejía** impetró el recurso de alzada, en procura de que modifique el fallo de primer grado, en cuanto al valor que se ordenó cancelar por concepto de reajuste de las cesantías, sustentando que, conforme a la liquidación efectuada por la *a quo*, la sobre-remuneración por la prima de vacaciones asciende a la suma de \$11.914, y, teniendo en cuenta que sobre los otros factores no hay discusión, el salario base por hora es de \$63.124,85 (\$43.280 salario básico + \$11.914 prima de vacaciones + \$3.675 prima de junio + \$4.256 prima de navidad = \$63.124,85 salario base), que multiplicado por el número de horas de cesantías, frente al cual tampoco hay discusión (7.291,9001), arroja un total de \$460.300.094 ($\$63.124,85 * 7.291,9001 = \$460.300.094$), que menos los anticipos (\$370.350.508), y el valor cancelado a la terminación del contrato (\$33.105.223), proyecta una diferencia de \$56.844.363 ($\$460.300.094 - \$370.350.508 - \$33.105.223 = 56.844.363$); desde el minuto 01:11:00; doc.15, carp.01).

Por su parte, el apoderado judicial de **Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P.**, interpuso apelación en orden a que se revoque la sentencia de primera instancia, y en su lugar, se absuelva a su representada de las pretensiones de la demanda, arguyendo que la Convención Colectiva de Trabajo es clara e inequívoca al establecer que la prima de vacaciones se liquida sobre treinta y dos (32) días de salario ordinario por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracción de año; que el texto convencional no contempla en ninguna parte la posibilidad de que el auxilio de las cesantías se liquide con la prima de vacaciones reconocida en el último año de servicio; que la normativa que rige la materia, además de que solo refiere el reconocimiento de quince (15) días de salario por concepto de prima de vacaciones,

tampoco sugiere que se deba tener en cuenta lo devengado durante el último año por el referido concepto a efectos de liquidar las cesantías; y que la prima de vacaciones se calcula cada año, se disfruten o no las vacaciones, con el fin de liquidar otras prestaciones, y por ello, no es posible tener nuevamente en cuenta los factores que ya fueron considerados (desde el minuto 01:12:45; doc.15, carp.01).

1.7.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, la poderhabiente judicial de la señora **Patricia Elena González Mejía** insistió en que se modifique el valor de la condena, precisando el valor a tener en cuenta para el cálculo de las cesantías, incluso respecto de la prima de vacaciones, debe ser es el del último año devengado, liquidada por valor de \$34.311.886, y con ello, el salario hora liquidación cesantía pasa de \$55.327 a \$63.124 lo cual claramente modifica el cálculo de las cesantías de \$403.444.484 a \$460.300.094 y con ello el total cesantías después de descontar los anticipos pasa de \$33.093.976 a \$89.949.586, por lo que dejó de pagar la empresa fue \$56.844.363, siendo este el valor de la condena; adicionalmente, petición que se confirme la sentencia en todo lo demás (doc.03, carp.01).

Por su parte, el vocero judicial de **Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P.**, solicitó revocar la decisión del a quo, reiterando expresamente los argumentos esbozados con la sustentación del recurso de apelación (doc.04, carp.01).

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por la señora **Patricia Elena González Mejía** y por la sociedad **Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P.**, entendiéndose que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; según lo previsto en el

artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad social, respectivamente.

2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que la señora Patricia Elena González Mejía laboró al servicio de Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., entre el 11 de diciembre de 1989 y el 27 de noviembre de 2019, en calidad de trabajadora oficial, vinculada al régimen de cesantías retroactivas, y desempeñó como último cargo el de Profesional de Finanzas y Gestión de Riesgos, con una asignación básica mensual de \$10.531.461,10 (págs.12-20, doc.04, carp.01).

- Que finalizada la relación laboral recibió la suma de \$33.105.223,8489 por concepto de cesantías, liquidadas sobre un salario base por hora de \$55.329,3005, que fue multiplicado por 7.291,9001 horas, para un total de \$403.455.731,8489, al que se le restaron \$370.350.508,0000 de anticipos ($\$55.329.3005 * 7.291,9001 = \$403.455.731,8489$; $\$403.455.731,8489 - \$370.350.508,0000 = \$33.105.223,8489$; págs.01-09, doc.04, carp.01).

- Que el salario base por hora para liquidar el auxilio de cesantías fue liquidado por valor de \$55.329,3005 considerando un salario básico de \$43.280,5700, más una sobre-remuneración por prima de vacaciones de \$4.116,7302, más una sobre-remuneración por prima de junio de \$3.675,8840, más una sobre-remuneración por prima de navidad de \$4.256.1163 ($\$43.280,5700 + \$4.116,7302 + \$3.675,8840 + \$4.256.1163 = \$55.329,3005$; págs.01-09, doc.04, carp.01).

- Que la sobre- remuneración por prima de vacaciones fue proyectada por valor de \$4.116, calculado sobre un salario básico de \$43.280,5700, más una sobre-remuneración por prima de junio de \$3.675,8840 ($\$43.280,5700 + \$3.675,8840 =$

\$46.956,4540), resultado que fue multiplicado por ocho (8) horas diarias ($\$46.956,4540 * 8 = \$375.651,6320$), y por treinta y dos (32) días de prima ($\$375.651,6320 * 32 = \$12.020.852,2240$), y que finalmente fue dividido por 2.920 horas anuales ($365 \text{ días} * 8 \text{ horas} = 2.920$; $\$12.020.852,2240 / 2.920 = \4.116).

- Que durante el último año de servicios la actora recibió la suma de \$34.311.887,18 por concepto de prima de vacaciones acumuladas, cancelados de la siguiente manera: \$9.800.629,64 en diciembre de 2018, \$525.328,00 en enero de 2019, \$11.965.079,19 en marzo de 2019, \$8.013.900,23 en octubre de 2019, y \$4.006.950,12 en noviembre de 2019 ($\$9.800.629,64 + \$525.328,00 + \$11.965.079,19 + \$8.013.900,23 + \$4.006.950,12 = \$34.311.887,18$; págs.09-11, doc.04, carp.01).

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si a la señora Patricia Elena González Mejía le asiste el derecho al reajuste del auxilio de cesantías retroactivas definitivas, efecto para el que habrá que establecer si para su liquidación Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. debió tener en cuenta la prima de vacaciones causada en la respectiva anualidad o lo devengado o percibido este concepto durante el último año de servicios que comprende los pagos de otras primas de vacaciones causadas en años anteriores y que se disfrutaron en el último año de servicios?

2.4. - TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos planteados se resolverán bajo la tesis según la cual, para la liquidación del auxilio de cesantías, debe tenerse en cuenta, entre otros factores, lo devengado por concepto de prima de vacaciones durante el último año de servicios, interpretando que “devengar” no es lo mismo que “recibir”, sino que, tratándose de

prestaciones laborales, es sinónimo de “causar”, encontrándose entonces ajustada a derecho la liquidación efectuada por la entidad demandada.

Consecuentemente, la sentencia de primera instancia será **revocada**, y en su lugar, se absolverá a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 40 del Decreto 1045 de 1978 establece:

“ARTÍCULO 40. DEL AUXILIO DE CESANTÍA. Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía se sujetará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales sobre la materia”.

A su turno, el artículo 6° del Decreto 1160 de 1947 dispone:

*“ARTÍCULO 6. 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 1°.- 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”.

Ahora bien, respecto de los factores a tener en cuenta para liquidar el auxilio de cesantías, el literal k) del artículo 45 del Decreto 1045 de 1978 prevé:

“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 tuvieren derecho los

empleados públicos y trabajadores oficiales, en la liquidación se tendrá en cuenta los siguientes factores de salario:

(...)

k) La prima de vacaciones”.

Y en lo concerniente a la prima de vacaciones, el artículo 25 *ibídem* dispone:

“ARTÍCULO 25. DE LA CUANTÍA DE LA PRIMA DE VACACIONES. La prima de vacaciones será equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicio”.

Sin embargo, el parágrafo 5° de la cláusula 9ª de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, suscrita entre Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. y el Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Complementarios y Conexos – SINPRO, prevé

“CLAUSULA NOVENA: PRESTACIONES ECONOMICAS. A los trabajadores amparados por la presente convención colectiva de trabajo, la empresa le cubrirá las siguientes prestaciones económicas así:

(...)

PARÁGRAFO QUINTO: PRIMA DE VACACIONES. EPM E.S.P. pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, una prima de vacaciones igual a treinta y dos (32) días de salario ordinario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que se cumplan los períodos mínimos para tener derecho a vacaciones

Para la liquidación de la prima de vacaciones se tendrá en cuenta como factor de la liquidación, la prima especial de junio.

El monto de la prima se cubrirá en el mismo momento que se paguen las vacaciones.

La prima se perderá cuando el retiro se produzca por justa causa. Esta condición no aplicará a la componente legal de la prima”.

2.6. CASO CONCRETO

No se discute que para liquidar el auxilio de cesantías reconocido en favor de la señora Patricia Elena González Mejía solo se tuvo en cuenta, respecto de la prima de vacaciones, los treinta y dos (32) días de salario que se causaron durante el último año de servicio, y no el valor que realmente recibió por dicho concepto, durante el mismo interregno, circunstancia que además fue ratificada por el señor Camilo Gutierrez Restrepo, convocado como testigo por la entidad demandada, quien, con base en el conocimiento adquirido en el desempeño del cargo de profesional de desarrollo humano y organizacional de Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., aseveró que las cesantías retroactivas se liquidan sobre el salario básico más las horas extras, recargos nocturnos, recargos festivos, y sobre-remuneraciones por la prima de junio y la prima de navidad del último año de servicios, más la prima de vacaciones proyectada como si se disfrutara completa, es decir, por treinta y dos (32) días de salario; que la Convención Colectiva de Trabajo tiene establecida una prima de vacaciones equivalente a treinta y dos (32) días de salario por cada quince (15) días de vacaciones disfrutadas; que para liquidar las cesantías se toma una prima completa que equivale a treinta y dos (32) días de salario; que la prima de vacaciones se paga justo en el momento en que el trabajador disfruta de las vacaciones, de manera proporcional al número de días de vacaciones disfrutadas; que la suma de \$34.311.887 recibida por la demandante en el último año de servicio por prima de vacaciones, es proporcional al número de días de vacaciones disfrutadas durante el mismo periodo, **ya que tenía varios periodos de vacaciones acumulados**; que para liquidar las cesantías no se tiene en cuenta el valor de la prima de vacaciones pagada en el último año, sino una prima de vacaciones completa, que de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, equivale a treinta y dos (32) días de salario, incluso si no disfruta de vacaciones; y que para liquidar las prestaciones que tienen como factor salarial la prima de vacaciones se aplica la misma formula, por ejemplo, en el caso de la actora, durante los años en los que no disfrutó de las vacaciones, se le tuvo en cuenta el valor proyectado de la prima de vacaciones para liquidar el monto acumulado de las cesantías, y con ello, su pago parcial y los intereses sobre las cesantías (desde el minuto 00:10:25, doc.15, carp.01).

Así las cosas, incumbe a la Sala establecer cual es el alcance que debe darsele al vocablo “*devengado*”, contenido en el artículo 6° del Decreto 1160 de 1947 cuando dispone que para liquidar el auxilio de cesantía de los trabajadores municipales “... 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”; y sobre la interpretación de aquel término la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha decantado:

“El impugnante, como se ve enseguida, se funda en un entendimiento equivocado de la expresión «devengado», el cual pretende asimilar al momento en el cual, según la CCT, está dispuesto el pago efectivo de las referidas prestaciones. Sin embargo, tal y como lo tiene decantado la Sala, no siempre ocurre que lo devengado en el último año de servicios corresponde con lo percibido por el trabajador durante ese mismo periodo, habida cuenta que puede suceder que un determinado pago, a pesar de realizarse en el último año, atañe a derechos causados en periodos anteriores, sin que por ello deban computarse como base para la respectiva liquidación, como se indicó en las sentencias CSJ SL12250-2015, CSJ SL15594-2016 y CSJ SL4027-2018.

En el mismo sentido, en la providencia CSJ SL9059-2014, reiterada en las CSJ SL2935-2018 y CSJ SL1758-2019, esta Sala explicó:

[...] En efecto, la estipulación de manera clara se refiere al “promedio devengado en el último año de servicio”, lo que es igual al promedio causado. Por tanto, son conceptos totalmente diferentes adquirir el derecho a una determinada remuneración y percibirla o recibirla. Por ello puede ocurrir que el derecho a una prima se adquiera en un año determinado, pero su pago se efectúe en otro: en tal hipótesis habría que concluir que se devengó en el primer año, y si éste coincide con el último año de servicios, su valor debe ser tenido en cuenta para liquidar las prestaciones sociales, así su pago se hubiere efectuado en un año diferente.”

Así las cosas, la censura propone una intelección inexacta de los aspectos cualitativos que deben tenerse en cuenta al momento de liquidar sus prestaciones sociales, bajo el entendido de que devengar significa recibir o que, para efectos laborales, este último término es sinónimo de aquél, cuando en verdad lo que existe es una sustancial diferencia entre devengar y recibir y, por ende, el presupuesto del que parte el recurrente queda relegado a una simple alternativa interpretativa, insuficiente de por sí para provocar la ruptura del fallo cuestionado” (CSJ SL567-2021)

En vista de lo anterior, colige esta corporación que le asiste razón a la recurrente Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. cuando afirma que para la liquidación del auxilio de cesantías, solo debe tenerse en cuenta el valor de la prima de vacaciones causada durante el último año de servicios, que conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020 celebrada con el Sindicato de Industria de los Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Complementarios y Conexos – SINPRO, corresponde a treinta y dos (32) días de salarios, siendo esta la base sobre la que se liquidaron las cesantías retroactivas de la demandante.

Ahora bien, memórese que en el *sub juice* no se cuestiona que la señora Patricia Elena González Mejía tomó o disfrutó de vacaciones en diciembre de 2018, enero de 2019, marzo de 2019, octubre de 2019, y noviembre de 2019, siendo evidente que las primas de vacaciones de tales periodos se causaron en anualidades diferentes al último año de servicios, así hubieran sido pagadas a la trabajadora en ese último año, lo que significa que, aun cuando a la demandante le fueron pagadas casi tres (3) primas de vacaciones, lo cierto es que en este periodo solo devengó o causó una de ellas, pues las dos restantes habían sido causadas en anualidades pretéritas.

Adicionalmente, cumple relieves que la regla general es que los trabajadores disfruten anualmente del periodo de vacaciones y reciban el pago del valor correspondiente a una (1) prima de vacaciones, siendo extraordinaria la acumulación de periodos, esto es, en condiciones regulares, la demandante solo habría recibido el pago de treinta y dos (32) días de salario por concepto de prima de vacaciones durante el último año de servicio; y dicho entendimiento resulta más razonable, porque, de lo contrario, se legitimaría la reprochable conducta de dejar acumular para el último año de servicios el pago de este tipo de prestaciones, en procura de incrementar el salario base de liquidación no solo de las cesantías retroactivas, sino también de las prestaciones que se calculan sobre el último año de servicio.

Finalmente, advierte la Sala que tampoco son de recibo los argumentos esbozados por la parte actora en procura de que se interprete la normativa sustancial de la

manera más favorable al trabajador, siendo que “...*el problema de favorabilidad laboral comporta una duda es en la aplicación o interpretación de fuentes de derecho vigentes, como lo pregonan claramente el artículo 53 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 21 del estatuto del trabajo*” (CSJ SL9059-2014, reiterada en la sentencia SL1160-2017), coligiendo que en este caso no existen dos interpretaciones jurídicas válidas para la norma

Así las cosas, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia, en cuanto dispuso la liquidación del auxilio de cesantías con base en lo recibido y/o percibido por la demandante durante el último año de servicio, toda vez que dicha prestación debe calcularse sobre lo devengado y/o causado durante el mismo interregno, tal y como fue liquidado por la entidad accionada.

De conformidad con lo previsto en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, las costas de ambas instancias estarán a cargo de Patricia Elena González Mejía y en favor de Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P. Las agencias en derecho para la primera instancia serán tasadas por la cognoscente de primer grado; y para segunda instancia se fijan en la suma de \$1.300.000 que corresponde a un (1) SMLMV, conforme a lo reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016.

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **REVOCA** la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2023 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín en el proceso ordinario laboral instaurado por Patricia Elena González Mejía contra Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., y en su lugar:

- a) Se **DECLARA** probada la excepción de “*inexistencia sustancial del derecho*” propuesta por Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., a quien se absuelve de las pretensiones incoadas por la señora Patricia Elena González Mejía.
- b) Se **CONDENA** en costas a la señora Patricia Elena González Mejía, en favor de Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., por haber sido vencida en juicio, las cuales serán tasadas por la cognoscente de primera instancia.

2.- Costas en esta instancia a cargo de Patricia Elena González Mejía; se fijan como agencias en derecho en favor de Empresas Públicas de Medellín S.A. E.S.P., la suma de \$1.300.000.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE


LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO


DIEGO FERNANDO SALAS RONDON