

**TEMA: REAJUSTE DE PRESTACIONES SOCIALES DE TRABAJADORES OFICIALES** - Depende de la naturaleza jurídica de los servidores de empresas de servicios públicos domiciliarios. /

**HECHOS:** Se formula demanda contra UNE EPM Telecomunicaciones S.A., pretendiendo i) se declare que la prima de servicios, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, las bonificaciones, las horas extras diurnas y nocturnas laboradas, y los dominicales y festivos trabajados, por ley constituyen salario o factores salariales y con ello los respectivos reajustes. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia mediante la cual declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación. Inconforme con la decisión la parte accionante presenta apelación. El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la prima de servicios, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, bonificaciones percibidas y horas extras devengadas por el demandante en ejecución de su vinculación con la pasiva, constituyen factor salarial, dando lugar al reajuste de prestaciones sociales deprecado en la demanda. En caso de concluir que sí, se determinará b) si es procedente o no el reajuste o no deprecado.

**TESIS:** (...) en casos de empresas con capital mixto, o privado como es ETB, (...) la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia (ha señalado) que cuando se modifica la persona jurídica empleadora, claramente se altera la condición del trabajador y le corresponde en derecho percibir exclusivamente lo que los postulados normativos del trabajador particular regulan. En esa medida, las primas especiales y bonificaciones a que refiere el demandante, no constituyen factor salarial, si no pagos que se hacen sin que tengan la naturaleza de contraprestación directa del servicio.(...) Con todo, tal situación, como se analizará, no es asimilable de manera automática al asunto que hoy nos ocupa, por tanto, corresponde establecer a partir de qué momento y cuál de sus normas es aplicable al hoy demandante la Ley 142 de 1994 como trabajador de UNE. Para ese fin, se tiene que, mediante Acuerdo 045 de 2005, el Concejo Municipal de Medellín, autorizó al Alcalde de Medellín para escindir de EPM, la unidad estratégica de negocios de telecomunicaciones para crear una empresa por acciones, bajo la forma jurídica de empresa de servicios públicos oficial con capital 100% público, asignando al Municipio de Medellín el 99,99% de las acciones y a la EDU, INDER, EEVV e ITM el 0,01% restante; en dicho Acuerdo se ordenó al Alcalde aportar las acciones de propiedad del Municipio al capital de EPM ESP y la sustitución patronal de los trabajadores oficiales que se encontraban vinculados directamente a la Unidad Estratégica de Negocio de Telecomunicaciones en EPM ESP. Creándose así la empresa EPM Telecomunicaciones ESP. Ello así, siendo EPM Telecomunicaciones una Empresa de Servicios Públicos domiciliarios cuyos aportes pertenecían en un 100% a entidades del orden territorial, resultaba ser una Empresa de Servicios Públicos Oficial, en los términos del artículo 14.5 de la Ley 142 de 1994 y por tanto, conforme a lo dispuesto por el artículo 41 de esta misma norma, a sus trabajadores no era aplicable el Código Sustantivo de Trabajo, interpretación que ha venido manejando la H. Corte Suprema de Justicia, circunstancias que no mutaron pese al cambio de denominación social que presentó la sociedad, en el año 2010 en el cual pasó a llamarse UNE EPM Telecomunicaciones S.A. "UNE EPM Telco S.A." tal situación se modifica en virtud del Acuerdo 17 de 2013 del Concejo Municipal de Medellín, que autorizó la transformación de la naturaleza jurídica, la modificación de la composición accionaria de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y la cesión a terceros de las administración, gestión u operación de sus negocios, formalizándose la fusión de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y MILICOM SPAIN CABLE S.L, a partir del 14 de agosto de 2014 momento en que la sociedad UNE EPM Telecomunicaciones S.A., pasó de ser una Empresa de Servicios Públicos Oficial para convertirse en una Empresa de Servicios Públicos Mixta cuyas cuotas sociales son en un 50,000012% públicas, y por ende, sólo desde esta última fecha es aplicable al hoy demandante la regla según la cual se altera la condición del trabajador oficial para entrar a regirse por los postulados normativos del trabajador particular contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo. En suma, se tiene que, sólo desde el 14 de agosto de 2014 es aplicable la primera parte

del artículo 41 de la Ley 142 de 1994 al demandante, incluido lo concerniente a factores salariales, y lo que tuviese esa naturaleza cuando laboró a órdenes de EPM.

M.P. MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

FECHA: 09/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310500120150017101  
Proceso: ORDINARIO  
Demandante: LUIS FERNÁN RÍOS JARAMILLO  
Demandado: UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.  
M. P. MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA SL TSM  
Fecha de fallo: 09/02/2024  
Decisión: REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 12/02/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**

Medellín, nueve (09) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

<b>DEMANDANTE</b>	Luis Fernán Ríos Jaramillo
<b>DEMANDADA</b>	UNE EPM Telecomunicaciones S.A.
<b>ORIGEN</b>	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín
<b>RADICADO</b>	050013105001 <b>20150017101</b>
<b>TEMAS</b>	Reajuste de prestaciones sociales de trabajadores oficiales/ Naturaleza jurídica de los servidores de empresas de servicios públicos domiciliarios.
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia de segunda instancia

La Sala Sexta de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por LUIS FERNÁN RÍOS JARAMILLO contra UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.

## **I. ANTECEDENTES**

### **Hechos y pretensiones de la demanda**<sup>1</sup>

El señor Luis Fernán Ríos Jaramillo formula demanda contra UNE EPM Telecomunicaciones S.A., pretendiendo **i)** se declare que la prima de servicios, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, las bonificaciones, las horas extras diurnas y nocturnas laboradas, y los dominicales y festivos trabajados, por ley constituyen salario o factores salariales; y como

<sup>1</sup> 01PrimeralInstancia; 02Expediente.pdf Págs.3/6

consecuencia de ello pide se condene a la demandada al reconocimiento y pago de **ii) reajuste de vacaciones y prima de vacaciones**, teniendo en cuenta la prima de servicios y el trabajo suplementario como factores salariales; **iii) reajuste de prima de navidad**, teniendo en cuenta la prima de servicios, la prima de vacaciones y el trabajo suplementario como factores salariales; **iv) reajuste de cesantía**, teniendo en cuenta la prima de servicio, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, las bonificaciones y el trabajo suplementario como factores salariales; **v) reajuste de intereses a las cesantías**; **vi) reajuste de bonificaciones**, teniendo en cuenta la prima de servicios, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, la bonificación por recreación y el trabajo suplementario como factores salariales; **vii) reajuste de aportes a seguridad social integral** o el mayor valor de la pensión de vejez, a título de indemnización de perjuicios; **viii) perjuicios materiales y morales**; **ix) indemnización moratoria**; **x) indexación** sobre las sumas que lo ameriten hasta la fecha del pago efectivo y; **xi) costas**.

Fundamentó sus pretensiones en que nació el 21 de enero de 1951, se afilió al ISS desde el 18 de agosto de 1972 e ingresó a laborar a Empresas Públicas de Medellín el 21 de agosto de 1990. Su empleadora siempre le pagó los siguientes emolumentos: prima de servicios, prima de navidad, vacaciones, prima de vacaciones, prima de antigüedad, bonificaciones, horas extras diurnas y nocturnas, días dominicales y festivos. En 1997, la empleadora se transforma de Establecimiento Público a Empresa Industrial y Comercial del Estado. El 1° de julio de 2006 la empresa UNE EPM Telecomunicaciones S.A., sustituyó como patrono a la primera empleadora y continuó pagándole el salario básico y los demás conceptos, en la misma proporción que le pagaba EPM E.S.P.

Afirma que no se tuvieron en cuenta para el pago de vacaciones, bonificaciones, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, los factores salariales referidos en la demanda. Reclamó administrativamente lo demandado el 9 de agosto de 2011. Al 31 de diciembre de 2014, su salario básico era de \$1.444.230 y la relación laboral se encuentra vigente. La demandada ofreció transigir los efectos de los emolumentos constitutivos de salario o de factores salariales, en prestaciones sociales y vacaciones, en la suma de \$1.000.000 de pesos, lo que no aceptó.

Referenció además que al servicio de EPM no laboró en construcción o sostenimiento de obras públicas, ni fue operario de pico y pala, no construyó, conservó o reparó obras públicas.

### **Oposición a las pretensiones de la demanda<sup>2</sup>**

La pasiva se puso a las pretensiones de la demanda, y señaló que el demandante inició labores el 21 de agosto de 1990 con EPM ESP, como trabajador oficial, posteriormente el 1° de junio de 2007, se presentó sustitución patronal, asumiendo la demandada la condición de empleadora, convirtiéndose el demandante en un trabajador cuya relación se rige por las normas de los trabajadores privados, en tanto UNE EPM Telecomunicaciones S.A. es una sociedad de economía mixta, y que se rige por lo establecido en el artículo 94 de la Ley 489 de 1998 y la Ley de TIC 1341 de 2009, y las primas y bonificaciones pretendidas por el acto están regulados por el Decreto 1042 de 1978 y 1045 de 1978 que rige a los trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales no le son aplicables. Adicional a lo anterior, afirma que los pagos a que hace referencia la demanda no tienen el carácter de salario por cuanto no remuneran el servicio prestado, según lo establecido por el artículo 128 del CST. Resalta que al trabajador se le continuaron reconociendo las acreencias laborales de ley, así como las convencionales previstas por la sociedad demandada, -prima de navidad, de antigüedad, de vacaciones y demás, por lo que la sustitución patronal no implicó desmejora al actor. Finalmente, respecto a las horas extras y recargos, afirma si han constituido salario para todos los efectos legales, cuando estas se encuentren causadas, sin embargo, en el proceso, no es claro cuáles son las horas extras y/o recargos que asegura el actor haber laborado y que no fueron tenidas en cuenta como factor salarial. Excepcionó: inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción y buena fe.

### **Sentencia de primera instancia<sup>3</sup>**

El 22 de agosto de 2016, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia mediante la cual declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, y **absuelve** a la demandada de las pretensiones de la demanda.

---

<sup>2</sup> 01PrimeraInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 298/311.

<sup>3</sup> 01PrimeraInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 582/584.

Impuso al demandante el pago de costas procesales, cuyas agencias en derecho fijó en \$689.454.

Señaló que, de conformidad con el certificado de existencia y representación de la demandada, esa fue constituida por escritura pública registrada en la Cámara de comercio de Medellín el 29 de junio de 2006, como una sociedad por acciones bajo la forma de una empresa de servicios públicos, sometida al régimen de la Ley 142 de 1994, de ahí que el actor deba someterse a la normatividad del CST, así al tenor de lo dispuesto en los artículos 127 y 128 ibídem, no constituyen salario las primas, bonificaciones, gratificaciones, entre otros, por lo cual al no ser factores salariales los conceptos que ha venido recibiendo el demandante relacionados en la demandada, y tampoco establecer la norma convencional tal naturaleza, no es viable imponer a la pasiva la condena pretendida.

### **Recurso de apelación**

Inconforme con la decisión adoptada, la activa la recurrió en apelación, solicitando su revocatoria argumentando que las primas objeto de debate y la bonificación, sí constituyen factores salariales. Considera, debe aplicarse lo dispuesto en los artículos 62, 63, 64 y 76 de la Constitución del 86, la Ley 65 de 1946, el Decreto 2567 de 1946, el Decreto 1167 de 1947, el Decreto 1042 de 1978, el Decreto 1045 de 1978, el Decreto 1333 de 1986, los artículos 122, 123 y 150 de la Constitución Política de 1991, la Ley 4 de 1992 y el Decreto 1919 del 2002, respecto al concepto jurídico de salario, el cual al tener rango superior, no tiene cabida subjetividad ni autonomía negocial, por haber dispuesto el legislador, la categoría de factor salarial.

Afirma que desde la fecha de vinculación a EPM en agosto de 1990 adquirió el derecho al salario y prestaciones propias de empleados públicos y trabajadores oficiales, así las transformaciones sufridas por el empleador, así como la sustitución patronal, no tuvieron por objeto afectar los derechos y régimen salarial y prestacional del demandante y, en la práctica, se continuaron pagando los conceptos que se recibían del empleador inicial.

Señala, que la juez de instancia dio efectos retroactivos a la sustitución patronal, dando a entender que la relación laboral del actor siempre estuvo regida por el CST; no tuvo en cuenta que en este proceso no se discutía la naturaleza jurídica de la

parte demandada, sino la naturaleza jurídica de unos pagos que recibió el demandante desde 1990, ignorándose o desconociéndose que, por el principio de la condición más beneficiosa, la parte demandada no podía, ni puede modificar en perjuicio del demandante el régimen salarial y prestacional que se traía desde ese año.

Finalmente resalta que la demandada no aportó la prueba solemne de la convención colectiva, que según ella origina los pagos, por tanto, se debe entender que sí constituyen factor salarial.

### **Alegatos de conclusión en segunda instancia**

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, la parte demandante insiste en solicitar la revocatoria de la sentencia de primera instancia, accediendo a las pretensiones de la demanda. Refiere que los conceptos respecto de los cuales deprecia el reconocimiento de factor salarial con miras a obtener el reajuste de prestaciones sociales, tienen origen legal que no puede desconocer la empleadora, dando lugar a acceder a las pretensiones de la demanda<sup>4</sup>.

## **II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

La competencia de la Sala está dada por los artículos 66 y 66 A del CPTSS, es decir, por los puntos que fueron objeto de apelación.

Examinados los hechos y pretensiones de la demanda, así como la oposición formulada por la parte demandada, interpreta la Sala que el **problema jurídico** a resolver consiste en determinar si la prima de servicios, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, bonificaciones percibidas y horas extras devengadas por el demandante en ejecución de su vinculación con la pasiva, constituyen factor salarial, dando lugar al reajuste de prestaciones sociales deprecado en la demanda. En caso de concluir que sí, se determinará **b)** si es procedente o no el reajuste o no deprecado.

---

<sup>4</sup> 02SegundaInstancia; 02MemorialAlegatosDemandante.pdf

La Sala se abstendrá de analizar las pretensiones referentes a los perjuicios materiales y morales, y a la indemnización moratoria por cuanto al recurrir la sentencia el demandante se limitó a sustentar la procedencia de los reajustes por conceptos salariales, omitiendo hacerlo sobre estos conceptos.

En torno al punto en discusión, la parte afirma que los pagos de prima de servicios, prima de navidad, prima de vacaciones, prima de antigüedad y bonificaciones en el caso del actor tienen naturaleza legal que implica su consideración como factores salariales.

Interpreta la A Quo, al igual que la pasiva al oponerse a las pretensiones de la demanda, que los pagos de los referidos conceptos en favor del actor no son factor salarial que implique incluirlos a la hora de satisfacerle prestaciones sociales y cotizaciones ante el Sistema General de Seguridad Social Integral, por considerar que el demandante no ostentaba la condición de trabajador oficial, que permita acoger lo planteado en el escrito de demanda, el recurso de apelación y lo alegado de conclusión en esta instancia; porque una vez presentada la escisión y sustitución de empleador, adquiere la calidad propia de un trabajador dependiente del orden privado, porque siendo el empleador una empresa de servicios públicos, constituida como una sociedad por acciones, es aplicable el artículo 41 de la Ley 142 de 1994, cuyo tenor literal consagra:

*“Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta Ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el párrafo del artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el artículo 5 del Decreto-Ley 3135 de 1968”.*

Estima la A Quo que empleadora del demandante, UNE EPM Telecomunicaciones S.A., al transformarse en una empresa de servicios públicos a partir del 1 de julio de 2006 sus trabajadores se rigen por régimen normativo aplicable a los trabajadores particulares, a quienes se les determina lo que es salario, según lo normado en los artículos 127 y 128 del CST, cuyo contenido es el siguiente:

*Art.127. "Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones".*

*Art.128. "No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad".*

Las primas y bonificaciones para las que el demandante pide atribuir la connotación de factores salariales para efectos de pago de prestaciones sociales y cotizaciones ante el Sistema General de Seguridad Social Integral, en criterio de la juez de instancia no satisfacen la condición de tales, por tratarse su régimen de un trabajador privado y no cumplir con lo establecido en el artículo 127 del CST.

Misma reflexión que, en casos de empresas con capital mixto, o privado como es ETB, también hizo la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia señalando que cuando se modifica la persona jurídica empleadora, claramente se altera la condición del trabajador y le corresponde en derecho percibir exclusivamente lo que los postulados normativos del trabajador particular regulan<sup>5</sup>. En esa medida, las primas especiales y bonificaciones a que refiere el demandante, no constituyen factor salarial, si no pagos que se hacen sin que tengan la naturaleza de contraprestación directa del servicio<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Sentencia SL 34510 de 2011

<sup>6</sup> En **sentencia SL6794 de 2015, reiterada en la SL18110 de 2016**, la Alta Corporación expuso: "Ahora bien, las circunstancias que en las convenciones colectivas no se hubiera señalado expresamente que las primas de antigüedad de vacaciones no constituyen salario, no conduce necesariamente a que tales beneficios deben reputarse como tal, los jueces a partir de las reflexiones motivadas desde la interpretación y análisis de las normas convencionales puede colegir la **naturaleza no retributiva de determinados derechos, a pesar de que no exista un pacto convencional de exclusión salarial**".

Con todo, tal situación, como se analizará, no es asimilable de manera automática al asunto que hoy nos ocupa, por tanto, corresponde establecer a partir de qué momento y cuál de sus normas es aplicable al hoy demandante la Ley 142 de 1994 como trabajador de UNE.

Para ese fin, se tiene que, mediante Acuerdo 045 de 2005, el Concejo Municipal de Medellín, autorizó al Alcalde de Medellín para escindir de EPM, la unidad estratégica de negocios de telecomunicaciones para crear una empresa por acciones, bajo la forma jurídica de empresa de servicios públicos oficial con **capital 100% público**, asignando al Municipio de Medellín el 99,99% de las acciones y a la EDU, INDER, EEVV e ITM el 0,01% restante; en dicho Acuerdo se ordenó al Alcalde aportar las acciones de propiedad del Municipio al capital de EPM ESP y la sustitución patronal de los trabajadores oficiales que se encontraban vinculados directamente a la Unidad Estratégica de Negocio de Telecomunicaciones en EPM ESP. Creándose así la empresa EPM Telecomunicaciones ESP.

Ello así, siendo EPM Telecomunicaciones una Empresa de Servicios Públicos domiciliarios cuyos **aportes pertenecían en un 100% a entidades del orden territorial**, resultaba ser una **Empresa de Servicios Públicos Oficial**, en los términos del artículo 14.5 de la Ley 142 de 1994 y por tanto, conforme a lo dispuesto por el artículo 41 de esta misma norma, **a sus trabajadores no era aplicable el Código Sustantivo de Trabajo**, interpretación que ha venido manejando la H. Corte Suprema de Justicia, circunstancias que no mutaron pese al cambio de denominación social que presentó la sociedad, en el año 2010 en el cual pasó a llamarse UNE EPM Telecomunicaciones S.A. “UNE EPM Telco S.A.”

Tal situación se modifica en virtud del Acuerdo 17 de 2013 del Concejo Municipal de Medellín, que autorizó la transformación de la naturaleza jurídica, la modificación de la composición accionaria de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y la cesión a terceros de las administración, gestión u operación de sus negocios, formalizándose la fusión de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. y MILICOM SPAIN CABLE S.L, a partir del **14 de agosto de 2014** momento en que la sociedad UNE EPM Telecomunicaciones S.A., pasó de ser una Empresa de Servicios Públicos Oficial para convertirse en una **Empresa de Servicios Públicos Mixta** cuyas cuotas sociales son en un 50,000012% públicas, y por ende, sólo desde esta última fecha es aplicable al hoy demandante la regla según la cual se altera la condición del

trabajador oficial para entrar a regirse por los postulados normativos del trabajador particular contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo, .

En suma, se tiene que, **sólo desde el 14 de agosto de 2014** es aplicable la primera parte del artículo 41 de la Ley 142 de 1994 al demandante, incluido lo concerniente a factores salariales, y lo que tuviese esa naturaleza cuando laboró a órdenes de EPM.

Como consecuencia de lo anterior, la Sala **revocará** la sentencia recurrida en apelación, para en su lugar, declarar que al actor le es aplicable el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales del orden territorial, en los términos indicados hasta el 13 de agosto de 2014.

## **Prescripción**

Habiendo mutado la naturaleza de los pagos efectuados al demandante partir del 14 de agosto de 2014, lo coherente es entender que la pasiva adeuda al demandante el reajuste pretendido en la demanda, teniendo como factores salariales los que haya devengado hasta la referida fecha, como las horas extras, prima de servicios, prima de navidad, prima de vacaciones, prima de antigüedad y bonificaciones que tuvieran esa connotación.

Este reajuste de prestaciones sociales y vacaciones está sometido al fenómeno prescriptivo regulado por el art 151 del CPTSS, que se presenta, ante la no reclamación oportuna (3 años) del derecho.

Con petición calendada 9 de agosto de 2011<sup>7</sup>, sin evidencia de la fecha en que fue recibida por la pasiva, el demandante reclamó administrativamente el reajuste de los siguientes conceptos: vacaciones y prima de vacaciones, prima de navidad, cesantía, intereses a las cesantías, bonificación por recreación, de aportes a la seguridad social integral –a título de indemnización de perjuicios, junto con el pago de perjuicios materiales y morales, indemnización moratoria e indexación. Lo pedido fue despachado desfavorablemente, en respuesta del 5 de septiembre del mismo

---

<sup>7</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 122/123.

año<sup>8</sup>, en que UNE explicó la naturaleza jurídica de la entidad y su régimen legal, y señaló que las solicitudes de aplicación del Decreto 1045 de 1978 es improcedente al ser un régimen **no** aplicable a los trabajadores que prestan sus servicios de la empresa, quienes se rigen por las condiciones del CST, siendo improcedente cualquier reajuste o mayor valor por los conceptos pedidos, pues estos fueron cubiertos en su totalidad y en la proporción descrita por la Convención Colectiva de trabajo.

La demanda fue radicada solo el 6 de febrero de 2015<sup>9</sup>.

Dado lo anterior, al no haber interpuesto la demanda la activa dentro de los 3 años siguientes a la respuesta de la entidad, **puede colegirse que prescribió todo derecho no reclamado con antelación al 6 de febrero de 2012**, excepto las cesantías.

Así las cosas, se analizará la procedencia del reajuste las prestaciones sociales y vacaciones del demandante, teniendo en cuenta lo que haya devengado el demandante **entre el 06 de febrero de 2012 y el 13 de agosto de 2014**<sup>10</sup>, por concepto de primas de servicios, primas de navidad, primas de vacaciones, primas de antigüedad y bonificaciones que tuvieran esa connotación de factor salarial.

En virtud de lo anterior, esta Judicatura procederá a determinar la procedencia de los reajustes de las prestaciones pretendidas, en el interregno ya señalado, para lo cual invoca el actor el Decreto 1042 de 1978, Decreto 1045 de 1978, Decreto 1333 de 1986, el Decreto 1919 de 2002 entre otros. Para tales efectos, ha de precisarse en primer lugar respecto al Decreto 1042 de 1978 que dicha norma regula el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de ministerios, departamentos administrativos, establecimientos públicos, unidades administrativas del orden nacional, y se fijan sus escalas de remuneración, de ahí que no sea admisible promulgar la aplicación al hoy demandante, al prestar su servicio al servicio de una empresa del orden territorial<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 313/315

<sup>9</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 34

<sup>10</sup> Día anterior a la transformación de la demandada en Empresa de Servicios Públicos Mixta.

<sup>11</sup> Ver entre otras, Sentencias SL662 de 2013, SL15263 de 2016, SL11181 de 2017 reiteradas en la SL4026 de 2020.

Para el análisis acudiremos al Decreto 1045 de 1978 donde, si bien determinó el régimen salarial y prestacional de los servidores del orden nacional, su ámbito de aplicación se extendió a los trabajadores oficiales de los entes territoriales, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 1919 de 2002, aspecto que fue analizado también por la H. CSJ en Sentencias SL 17 de octubre de 2008, con radicado 29243 y SL15263 de 2016, reiteradas en la SL4026 de 2020 y SL 2636 de 2022.

En virtud de lo anterior, y de acuerdo al principio de la carga de la prueba, al demandante le correspondía probar que la prima de servicios, vacaciones, navidad, bonificaciones, y trabajo suplementario son factores salariales, y al demandado, acreditar que liquidó y pagó al trabajador, todos los conceptos deprecados incluyendo los factores que lo componen.

Al plenario se allegaron Convenciones Colectivas vigentes para los periodos de liquidación de la presente decisión así: 2011 a 2013<sup>12</sup> y 2014 2016<sup>13</sup>. Al igual que el certificado<sup>14</sup> emanado de UNE EPM Telecomunicaciones sobre los pagos realizados al demandante desde julio de 2006, en virtud de la prueba oficiosa decretada por la juez de primera instancia, donde se detallan los conceptos por éste percibidos de manera semanal, y si corresponden a emolumentos legales, extralegales o convencionales, para lo cual se adoptó la metodología aplicada por la H. Sala de Descongestión de la CSJ en **sentencia SL2636 de 2022**.

- **Reajuste de vacaciones y prima de vacaciones.**

Deprecia la activa el reajuste de estos dos conceptos, teniendo en cuenta la prima de servicios y el trabajo suplementario como factor salarial.

Se tiene que el actor además de las vacaciones legales percibidas recibió el pago de la prima de vacaciones, cuyo origen es convencional, contenida en las convenciones vigentes para ambos periodos, integradas en el **artículo 14**<sup>15</sup>, de igual contenido en ambas, así, como en el caso de la prima de vacaciones en el **artículo 18**<sup>16</sup>, y señalan lo siguiente:

---

<sup>12</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.411/444

<sup>13</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.357/387

<sup>14</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.492/513

<sup>15</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 418 y 364

<sup>16</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 420 y 367/368

**“CLAUSULA 14ª. SALARIO PARA LIQUIDACIÓN DE VACACIONES.**

*Para la liquidación de vacaciones se tendrá en cuenta el salario básico actual, más el promedio que el trabajador haya devengado en el año inmediatamente anterior al día en que empiece a disfrutar de ellas por concepto de horas extras, sobre remuneraciones por domingos y festivos y recargos por jornada nocturna.”*

**“CLAUSULA 18. PRIMA DE VACACIONES.**

*UNE EPM Telecomunicaciones S.A. ESP pagará a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, 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 periodos mínimos para tener derecho a vacaciones.”*

De lo anterior, se desprende que, en el convenio colectivo, **no** se previó que la prima de servicios fuera factor salarial para calcular estos dos conceptos.

Por su parte, el **artículo 17 del Decreto 1045 de 1978**, preceptuó sobre los factores salariales para la liquidación de estos dos conceptos lo siguiente:

*ARTÍCULO 17. De los factores salariales para la liquidación de vacaciones y prima de vacaciones. Para efectos de liquidar tanto el descanso remunerado por concepto de vacaciones como la prima de vacaciones de que trata este decreto, se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario, siempre que correspondan al empleado en la fecha en la cual inicie el disfrute de aquellas:*

- 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;*
- g) La bonificación por servicios prestados.*

Aun cuando lo anterior, en principio implicaría la inclusión de la prima de servicios como factor salarial para la liquidación de los referidos conceptos, es preciso resaltar que la H. CSJ concluyó en su improcedencia, porque pese a estar prevista en el Decreto 1042 de 1978, su origen debe ser legal y solo se contempló en favor de los servidores de la Rama Ejecutiva del orden nacional, más **no** de los servidores del orden municipal, así lo precisa en sentencia **SL15263-2016**, reiterada en sentencias como la **SL 2614 de 2021**, la **SL1174 y SL2636 ambas de 2022**:

*“No obstante que el Decreto Ley 1042 de 1978 prevé esta prestación, ha de anotarse que la misma se concede exclusivamente a los empleados públicos de la Rama ejecutiva del orden nacional, como lo indicó la Sentencia C – 402 de 2013, sin que se pueda extender a los servidores de entidades descentralizadas de dicho orden, no obstante lo dispuesto en el Decreto 1919 de 2002.*

*De otra parte, ha de destacarse que para los trabajadores oficiales del sector territorial dicho beneficio se creó a partir del Decreto 2351 de 2014, norma que por no regir al momento en que ocurrió la relación laboral, no puede aplicarse. En consecuencia, se absolverá de esta carga.”*

Conforme a lo expuesto, no puede incluirse la prima de servicios en la liquidación de las vacaciones y prima de servicios, así como tampoco el trabajo suplementario, pues este concepto no se incluyó como factor a incluir en el cálculo de tales acreencias, lo que de contera implica la no prosperidad de los dos primeros reajustes solicitados.

- **Reajuste prima de navidad**

Pide el reajuste de este emolumento teniendo en cuenta la prima de servicios, la prima de vacaciones y el trabajo suplementario como factores salariales.

Acorde al certificado expedido por la demandada<sup>17</sup>, se tiene que el actor devengó una prima de navidad cuyo origen es legal y extralegal convencional, precisando la entidad que es una prima extralegal no constitutiva de salario, pagadera cada diciembre correspondiente a un mes promedio, siempre que se hubieran prestado servicios durante el año completo, o proporcionalmente al tiempo servido, y que se esté vinculado al 30 de noviembre, y que dentro de dicho concepto está incluida la prima legal de diciembre.

En efecto, las convenciones colectivas vigentes para ambos periodos prevén en el **artículo 17**<sup>18</sup> el pago de una prima de navidad equivalente a 1 mes de salario promedio, siempre que se hubieren prestado los servicios en el año completo, o proporcionalmente al tiempo servido, y que se esté vinculado al 30 de noviembre.

Esta prestación está regulada en el **artículo 11 del Decreto 3135 de 1968** que reza en lo que importa para la materia de discusión:

---

<sup>17</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 494 y 513

<sup>18</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs. 420 y 366

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

*PARÁGRAFO 1. Cuando el empleado o trabajador oficial no hubiere servido durante el año civil completo, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad, en proporción al tiempo servido durante el año, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará con base en el último salario devengado (...).*

Por su parte **el artículo 33 del Decreto 1045 de 1978**, señala los factores que deben incluirse, así:

*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.*

Respecto de este concepto, se acoge lo ya motivado en torno a la improcedencia de la inclusión de la prima de servicios y el trabajo suplementario por lo explicado en el acápite precedente, sin embargo, si es procedente la prima de vacaciones para calcular la prima de navidad, advirtiéndose ello será en la proporción correspondiente, es decir, teniendo en cuenta la prima legal -equivalente a 15 días de salario por cada año de servicios-, toda vez que el Decreto 1045 de 1978 no autoriza contemplar emolumentos distintos a los expresamente señalados en dicha norma.

Para lo anterior, la Sala realizó el respectivo cálculo, teniendo en cuenta la asignación básica certificada por la demandada, para los extremos entre el 6 de febrero de 2012 y 13 de agosto de 2014.

			Factor Salarial (1/12)				
Inicio	Fin	Asignación básica	Prima De Vacaciones	Asignación básica con factor	Días	Valor a reconocer por prima	Ya Reconocido
6/02/2012	31/12/2012	\$ 1.255.544,00	\$ 47.222,00	\$ 1.302.766,00	325	\$ 1.176.108,00	\$ 1.988.317,00
1/01/2013	31/12/2012	\$ 1.305.012,00	\$ 54.375,00	\$ 1.359.387,00	360	\$ 1.359.387,00	\$ 2.031.886,00
1/01/2014	13/08/2014	\$ 1.347.948,00	\$ 34.784,00	\$ 1.382.732,00	223	\$ 856.525,00	\$ 2.051.972,00

Así, realizados los cálculos respectivos, se tiene que el demandante por los periodos referenciados recibió un mayor valor por concepto de prima de navidad, que el calculado incluyendo como factor salarial la prima de vacaciones como fue deprecado, no existiendo por tanto mayor valor a pagar por el mismo, y por tanto tampoco saldrá avante este reajuste.

- **Reajuste cesantía.**

Pide se reajuste este concepto, teniendo en cuenta la prima de servicios, la prima de navidad, la prima de vacaciones, la prima de antigüedad, bonificaciones y el trabajo suplementario, como factores salariales.

**El artículo 45 del Decreto 1045 de 1978** al respecto señaló:

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

- a. La asignación básica mensual;*
- b. Los gastos de representación y la prima técnica;*
- c. Los dominicales y feriados;*
- d. Las horas extras;*
- e. Los auxilios de alimentación y transporte;*
- f. La prima de Navidad;*
- g. La bonificación por servicios prestados;*
- h. La prima de servicios;*
- i. Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio;*
- j. Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al decreto-ley 710 de 1978;*
- k. La prima de vacaciones;*

- I. El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio;
- II. 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 anterior, ha de indicarse que también se acogerá lo ya motivado en torno a la no inclusión de la *prima de servicios*.

Aunque el demandante se limitó a señalar que debe incluirse las “**bonificaciones**”, sin precisar a cuál de ellas se refería, lo cierto es que de la certificación allegada se evidencia que éste solo recibió una bonificación *por recreación*<sup>19</sup>, la cual tiene origen extralegal convencional, que fueron comprendidas en las 2 convenciones vigentes de 2011 a 2013 y 2014 a 2016 en los artículos 19<sup>a20</sup>, en que expresamente se señaló que tal bonificación no constituirá salario ni se tendrá en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, de ahí que no resulte procedente su inclusión al no versar sobre las bonificaciones referidas en el literal g y II) de la norma en cita.

Sobre la **prima de antigüedad**, al igual que el anterior concepto, fue percibido efectivamente por el demandante<sup>21</sup>, como una prima extralegal convencional, contenida en los artículos 20<sup>a22</sup> de las convenciones colectivas 2011 a 2013 y 2014 a 2016 en los artículos 19<sup>a</sup> y que se causa por cada 5 años de servicios, sin que se le haya dado el carácter de factor salarial, por lo que tampoco será incluido en la liquidación pretendida.

Sobre la **prima de navidad y prima de vacaciones** fueron percibidas por el demandante, la primera tanto de origen convencional como legal<sup>23</sup>, y la segunda solo de origen extralegal<sup>24</sup>, estando previstas en los Decretos 3135 de 1968 y 1045 de 1978 a favor de los trabajadores oficiales como el demandante, en tal virtud, atendiendo a lo dispuesto en el Decreto 1045 de 1978 que ordena su inclusión como factor de liquidación, y a lo ya analizado por la H. CSJ en sentencia SL4026 de 2020, se incluirá 15 días de salario por año laborado por concepto de prima de vacaciones (Decreto 1045 de 1978) y un mes de salario por año de servicios como

---

<sup>19</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.508 y 513

<sup>20</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.421 y 367

<sup>21</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.508

<sup>22</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.422 y 368

<sup>23</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.507/508 y 513

<sup>24</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.508 y 513

prima de navidad (artículo 11 del Decreto 3135 de 1968).

Y finalmente, respecto del **trabajo suplementario** se advierte según la certificación allegada que el trabajador si ha laborado horas extras, diurnas y nocturnas, así como diurnos<sup>25</sup> a lo largo de su relación laboral, registro que obra hasta el año 2015.

En **conclusión**, para definir el valor de las cesantías del actor, deben incluirse como factores la asignación básica, la proporción de la prima de navidad y de vacaciones, y el promedio de horas extras.

Se advierte que el régimen de cesantías corresponde al retroactivo, esto es, el Decreto 1160 de 1947, como se desprende de la respuesta emitida por EPM ante solicitud del accionante<sup>26</sup>; en tal sentido, y dado que al momento de presentar la demanda la vinculación continuaba vigente, tal y como lo refirió el demandante al narrar los fundamentos fácticos, cuyo vínculo persistía cuando se profirió la sentencia de instancia, sin que se conozca si a la fecha dicho vínculo continúa o ya finalizó, no es posible realizar el referido cálculo, por lo cual se dispondrá que UNE EPM Telecomunicaciones realice la liquidación de las cesantías retroactivas con los parámetros que da esta Colegiatura, atendiendo a lo ya motivado, autorizándola a descontar los anticipos de cesantías acreditadas en el plenario, así como las que se hubieren pagado con posterioridad, siempre que cuente con el respaldo documental de ello, una vez realizado dicho cálculo se determinará si hay lugar a disponer un reajuste de mayor valor en favor del demandante, o si por el contrario las cesantías pagadas son superiores.

**Parámetros de liquidación:** para liquidar este concepto, la demandada tendrá en cuenta los siguientes criterios, acogiendo la metodología realizada por la H. CSJ en sentencias SL4026 de 2020 y SL2636 de 2022.

- Fecha de inicio: 21 de agosto de 1990.
- Fecha final: fecha de desvinculación del demandante.
- Salario base para liquidación: el último salario acreditado por el demandante
- Promedio de lo recibido por prima de vacaciones, horas extras y prima de navidad devengados en el último año de servicio, para hallar el total de

---

<sup>25</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.501/506 y 510/513

<sup>26</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.127; 174/175

asignación básica incluyendo los factores salariales

- N° total de años laborados.

Ahora, una vez determinado el valor total de las cesantías, se realizarán los descuentos de los anticipos certificados en el plenario y los que posteriormente se hayan efectuado en favor del demandante:

Año	Valor pagado
2000	\$7'385.381 <sup>27</sup>
2008	\$1'077.629 <sup>28</sup>
2009	\$245.808 <sup>29</sup>
Total, acreditado en el plenario	<b>\$8'708.818</b>

- **Reajuste intereses a las cesantías.**

Respecto a este punto, se acude a lo analizado por la H. CSJ Sala de descongestión en sentencia **SL2636 de 2022 similar al caso objeto de análisis**, en que reiteró lo dispuesto en la **SL17847 de 2015** donde se dijo:

*“(...) importa a la Corte resaltar que el sistema de liquidación retroactiva del auxilio de la cesantía, vigente en el sector público desde el 1º de enero de 1942 por virtud del artículo 1º de la Ley 65 de 20 de diciembre de 1946, y reiterado para obreros y empleados de la Nación por el Decreto 1160 de 28 de marzo de 1947, se extendió hasta la vigencia del Decreto 3138 de 26 de diciembre de 1968 que creó el Fondo Nacional del Ahorro, pues desde allí se procedió a su desmonte al concebir la liquidación anualizada de las mismas que para el sector particular se definiría por los artículos 98 y 99 de la Ley 50 de 28 de diciembre de 1990 y para el oficial por los artículos 13 y 14 de la Ley 344 de 27 de diciembre de 1996, se caracterizó, básicamente, porque se hacía sobre el **último** sueldo devengado por el servidor público teniendo en cuenta **todo el tiempo** de servicios, de suerte que el pago de auxilio de la cesantía siempre resultaba **actualizado**, razón fundamental para que sobre dicho concepto no se generara interés alguno, en tanto que al anualizar la dicha liquidación a través del mentado Fondo se concibió el pago de intereses desde la idea de la generación de rendimientos de esos capitales y la compensación a la pérdida de su valor adquisitivo.*

*Por ello, y por ser lo lógico, no existía norma legal alguna que dispusiera que para el régimen retroactivo del auxilio de la cesantía impusiera a los empleadores el pago de intereses, situación que cambió cuando la administración de dichos*

<sup>27</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.187

<sup>28</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Pág. 507

<sup>29</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Pág. 507

*recursos se efectuó por el citado Fondo Nacional del Ahorro, pues a éste sí se impuso el pago de un rédito anual mínimo. (Negrillas en el texto).*

Por lo anterior, se denegará lo peticionado por el demandante.

- **Reajuste bonificaciones.**

Pide el actor el reajuste de este concepto, teniendo en cuenta como factores salariales la prima de servicios, prima de navidad, prima de vacaciones, prima de antigüedad, bonificación por recreación y trabajo suplementario, no obstante, no sustenta dicho pedimento, aun así, como ya se dijo, solo se tiene acreditado que el actor percibió una bonificación *por recreación*<sup>30</sup>, la cual tiene origen extralegal convencional, que fueron comprendidas en los acuerdos 2 convenciones vigentes de 2011 a 2013 y 2014 a 2016 en los artículos 19<sup>a</sup><sup>31</sup>, y que será equivalente a 2 días de salario básico mensual, sin que se haya estipulado para su liquidación la inclusión de los conceptos pretendidos por el actor, por lo que se despachará desfavorablemente este punto.

- **Reajuste aportes a seguridad social o el mayor valor de la pensión de vejez, a título de indemnización de perjuicios.**

Esta pretensión no fue sustentada de forma alguna por el actor, no señala en qué aspecto fue deficitario el aporte a la seguridad social, ni qué conceptos son los que afirma se omitieron incluir, desconociendo esta Sala el soporte jurídico que fundamenta su petición, radicando en él la carga la de acreditar que estos aportes se pagaron deficitariamente, lo que no satisfizo, y aun así, cabe resaltar que los reajustes pretendidos, -excepto en el de cesantías que no se ha definido-, devinieron improcedentes, bien por no ser constitutivos de salario, ya por que se cancelaron en valor superior por parte de la demandada, de manera que no se acogerá esta pretensión.

---

<sup>30</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.508 y 513

<sup>31</sup> 01PrimerInstancia; 02Expediente.pdf Págs.421 y 367

### III. EXCEPCIONES

Se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva, mereciendo especial pronunciamiento la de prescripción, que operó como se dejó indicado en líneas anteriores.

### IV. COSTAS

Al haber prosperado sólo parcialmente la alzada, y emitirse una obligación de hacer, las costas de ambas instancias estarán a cargo de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. en favor del demandante. En esta sede las agencias en derecho se fijan en el equivalente a ½ SMLMV en 2024.

### V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: Revocar** la sentencia proferida el 22 de agosto de 2016, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por LUIS FERNÁN RÍOS JARAMILLO contra UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., para en su lugar declarar que al actor le es aplicable el régimen salarial propio de los trabajadores oficiales del orden territorial, hasta el 13 de agosto de 2014, y que solo a partir del 14 de agosto de 2014, cuando la sociedad UNE EPM Telecomunicaciones S.A., se convirtió en Empresa de Servicios Públicos Mixta, es aplicable la primera parte del artículo 41 de la Ley 142 de 1994 al demandante, incluido lo concerniente a factores salariales, y lo que tuviese esa naturaleza cuando laboró a órdenes de EPM.

**SEGUNDO: Declarar** prescrita la obligación respecto de los derechos no reclamados con antelación al 6 de febrero de 2012.

**TERCERO: Ordenar** a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. liquidar la cesantías del demandante, de conformidad con el régimen retroactivo previsto en el Decreto 1160 de 1947, incluyendo como factores salariales, la asignación básica, la proporción de la prima de navidad y de vacaciones, y el promedio de horas extras, teniendo en cuenta los parámetros indicados en la parte motiva de esta decisión, y a la metodología adoptada por la Sala de Descongestión Laboral en sentencias SL4026 de 2020 y SL2636 de 2022. Precizando, que está autorizada a descontar los anticipos de cesantías acreditadas, así como las que se hubieren pagado con posterioridad, siempre que cuente con el respaldo documental de ello, una vez realizado dicho cálculo se determinará si hay lugar a disponer un reajuste de mayor valor en favor del demandante, o si por el contrario las cesantías pagadas son superiores.

**CUARTO: ABSOLVER** a UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. de las pretensiones incoadas en su contra.

**QUINTO:** Costas de ambas instancias a cargo de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. en favor del demandante. En esta sede las agencias en derecho equivalen a ½ SMLMV en 2024.

Notifíquese por edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS