



**RECLAMACIÓN DE LIQUIDACIÓN DE VACACIONES DE LOS  
TRABAJADORES CONVENCIONADOS EN CEMENTOS ARGOS  
PLANTA YUMBO**

TRABAJO DE GRADO

VIVIANA VARGAS GALVEZ  
HENRY WILLIAN RODRÍGUEZ CALLE

Directora de trabajo de grado  
CARMEN ELENA GARCES

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2012**

## **Contenido**

<u>INTRODUCCIÓN</u> .....	3
<u>El proceso de negociación</u> .....	4
<u>Novedades de la nueva convención</u> .....	5
<u>Los efectos de la convención</u> .....	6
<u>Desarrollo de temática:</u> .....	8
<u>Argumentos de los trabajadores</u> .....	8
<u>Argumentos jurídicos</u> .....	9
<u>Consideraciones de la Corte</u> .....	9
<u>Argumentos del empleador</u> .....	12
<u>Conclusiones</u> .....	16
<u>Bibliografía</u> .....	18

## INTRODUCCIÓN

Con el presente escrito se pretende analizar el desarrollo de las pretensiones por parte del personal convenionado de la planta Yumbo de Cementos Argos, quienes alegan los principios de favorabilidad y derechos adquiridos, así como de la legalidad de la costumbre, respecto a seguir incluyendo en la base para liquidación de vacaciones, como factores salariales, las primas extralegales de junio y diciembre y las primas de vacaciones.

En el año 2005, la Organización Argos culminó un proceso de fusión de las ocho empresas cementeras que tenía dispersas en todo el país. Pero se encontró con un problema que debía resolver: ¿Qué hacer con los sindicatos y las convenciones colectivas vigentes en cada una de las ocho empresas?

La ley señala que en los procesos de fusión de empresas, con distintas convenciones de trabajo, la que queda vigente es la más antigua. Pero en Argos la antigüedad era un concepto ambiguo, que no servía de parámetro para dirimir nada entre los tres sindicatos de la empresa. Además, se trataba de sindicatos de naturaleza diferentes: unos de base y otros de industria, con diversos intereses y tendencias ideológicas, y también con distinta impronta y tradición en la lucha sindical. No hay que olvidar que históricamente a la industria cementera la ha marcado la tirantez de las relaciones entre sindicatos y patronos, y una larga cadena de conflictos laborales. Se recuerda la masacre de trabajadores de Cementos El Cairo, ocurrida en 1963, en Santa Bárbara - Antioquia, que marcó un momento álgido de las luchas sindicales en Colombia.

Así que mientras en unas cementeras había actitudes de beligerancia, en otras el ambiente era más propicio para el diálogo y la concertación. El anuncio de la fusión de las 8 cementeras en una sola empresa generó temor, expectativas y puesta en guardia de los trabajadores, que vieron en ello una amenaza a su estabilidad laboral.

## EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

La propuesta de negociar una única convención colectiva para todas las empresas fusionadas surgió de la administración de la empresa, sobre el supuesto de que para ésta es menos ventajoso, y más desgastador, negociar con múltiples interlocutores dispersos, que negociar con un único sindicato fuerte, con más vocería, más personalidad y más memoria.

El primer esfuerzo se dirigió a identificar los intereses comunes entre las partes, haciendo más énfasis en lo que las unía que en lo que las separaba. Con lo cual empezó toda una agenda de discusión política, filosófica y sindical; y un largo proceso de consultas, conferencias, foros académicos y asesorías de entidades y expertos en el tema laboral, entre ellos la Escuela Nacional Sindical.

Por otro lado, para los tres sindicatos el proceso también significó todo un replanteamiento de los viejos preceptos de la lucha sindical, que priorizan la confrontación como la vía más expedita para lograr mejores reivindicaciones laborales. El desafío ahora era la concertación, no la confrontación. Así que se vieron obligados a repensar su relación con la empresa y con los otros sindicatos, pues un acuerdo sobre convención única pasaba porque los tres sindicatos se pusieran de acuerdo. El proceso se hizo en torno a Sutimac, sindicato de industria filial de la CUT, por ser el que mayor presencia tenía, y sigue teniendo, en las cementeras: 75% de los sindicalizados.

Señala Omar Romero, dirigente de Sutimac, “Entre los sindicatos hubo identidad de criterio sobre la conveniencia de buscar una convención única. Y la empresa coincidió en que tal convención tenía que garantizar, por un lado, la continuidad del empleo para los trabajadores, y por el otro la estabilidad del negocio, pues si ésta se quiebra también se acaban los puestos de trabajo. Y esa coincidencia fue el primer puente de confianza entre la empresa y los trabajadores, y de los trabajadores entre sí”.

Sin embargo, no fue fácil llegar a ese consenso, pues éste implicaba que los trabajadores perdieran algunos beneficios convencionales para ganar otros nuevos. Inicialmente los sindicatos propusieron que la convención reuniera los puntos más favorables de todas las convenciones existentes, a lo que la empresa

respondió que tal propuesta no era viable, por onerosa. Ponía en riesgo el futuro y la capacidad de la empresa para competir con las otras cementeras, en un mercado globalizado. Tampoco se encontró viable firmar una convención única, que promediara los beneficios de todas, se optó finalmente por una convención hecha sobre la base de los parámetros que la OIT establece para el Trabajo Decente.

La convención finalmente fue firmada por Sutimac y los sindicatos de base de Cementos Nare y la planta cementera de Barranquilla.

### **Novedades de la nueva convención**

El proceso de negociación de Argos con sus sindicatos terminó con la firma de una convención, que no se parece a ninguna que se haya firmado en Colombia, en primer lugar porque no tuvo como punto de partida un pliego de peticiones (como lo señala el Código Sustantivo del Trabajo) sino los puntos básicos de un acuerdo. Los 500 artículos que tenían las tres convenciones existentes se redujeron a 30.

Se diseñó una escala salarial, fundamentada en el conocimiento y el aprendizaje, en un plan de carrera que para los obreros no es una dádiva: es para que no se salgan de la competitividad. Sin menoscabar ningún derecho importante de los trabajadores, Argos sencillamente mantuvo los derechos fundamentales que ya tenían ganados los trabajadores. Lo que sí cuestionó fueron aquellos artículos de carácter irracional; los sindicatos con los años van acumulado una multitud de derechos que a la larga resultan insensatos, porque son insostenibles para las empresas. Algunos de esos de común acuerdo se desmontaron, entre otros: 2 huevos crudos, escolaridad, maternidad, odontológico, anteojos, asistencia familiar, Virgen del Carmen, prima técnica, bodas, lavandería, leche, libros, útiles escolares, botas ortopédicas, bienestar social, transporte de enfermos.

El primer capítulo de la nueva convención incorpora los derechos fundamentales del trabajo, consagrados por la OIT y por todos los tratados internacionales que ha firmado Colombia, esto es: libertad de asociación y negociación colectiva, prohibición del trabajo forzado, prohibición del trabajo infantil, prohibición del acoso y abuso, normas más favorables en caso de conflicto o duda sobre aplicación de normas vigentes, etc.

Los siguientes capítulos de la convención tratan el tema de la contratación, privilegiando la contratación directa con garantías de estabilidad, pero la empresa queda autorizada para recurrir a formas tercerizadas de contratación para atender la demanda adicional en su producción. Los sindicatos comprendieron que la realidad les exige a las empresas recurrir a empleos temporales en momentos específicos, algo que en el anterior escenario Argos no podía hacer, porque las convenciones sindicales no se lo permitían, en la convención suscrita entre los trabajadores y representantes de cementos del Valle, específicamente en el capítulo II, Artículo 5º. Contrato a término fijo “La empresa solo celebrara, excepcionalmente, contratos a término fijo en los siguientes casos: a). Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias o de realizar actividades no continuas o esporádicas que correspondan a actividades diferentes de Producción o Mantenimiento Industrial y Diesel y para reemplazar temporalmente personal en vacaciones o en licencia, cuando la empresa carezca de personal capacitado para el reemplazo. Nota la empresa no utilizara personal foráneo para reemplazar personal de Producción y Mantenimiento que salga a vacaciones b). Para labores de montaje o ampliación en las instalaciones de la compañía, pero únicamente por el tiempo que dure la realización de esa obra o labor. Y 6º Contratistas: la empresa no utilizara el sistema de contratistas o el de subcontratistas en labores de Producción. Igualmente no utilizara el sistema de contratistas o el de subcontratistas en labores de Mantenimiento Industrial y Diesel que corresponda a actividades rutinarias con alta frecuencia. Entendiéndose como actividades de alta frecuencia aquellas que se ejecuten en un equipo con una recurrencia hasta de un mes.

### **Los efectos de la convención**

Hoy, a casi siete años de la firma de la convención única en Argos, el rendimiento de la empresa se ha fortalecido. En los estados financieros desde el 2006, se refleja un crecimiento ostensible y consistente del negocio, debido a que ha habido tranquilidad laboral. La energía de quienes gerencian la empresa no se despilfarra en atender querellas ni confrontaciones. No hemos tenido ni una sola dificultad importante de orden laboral, y cualquier problema que surja se resuelve con rapidez. Por ejemplo, el incremento salarial para el 2009, se resolvió en 20 minutos, y fue satisfactorio para todas las partes, antes la discusión de ese tema agotaba todas las instancias y era usual que terminara en huelga.

Otro efecto importante del proceso en Argos tiene que ver con el inusitado fortalecimiento numérico de los sindicatos, que prácticamente duplicaron su número de afiliaciones. Sutimac, por ejemplo, en el momento de la negociación tenía 700 afiliados, hoy tiene más de 1.500. (AGENCIA DE INFORMACIÓN LABORAL ENS., 2008)<sup>1</sup>

Respecto a la política disciplinaria, se acordó que el sistema disciplinario no sería punitivo, sino que su esencia sería fundamentalmente educativa y de aprendizaje; más que sancionar, de lo que se trata es de crear condiciones para que las personas reflexionen sobre su papel como integrantes de una comunidad laboral, que espera de ellos un aporte comprometido y de calidad, tanto técnico como humano.

Otras consecuencias importantes, dadas en el proceso de concertación, se dan en el campo de salud ocupacional, en el que la empresa y todos los trabajadores, en todas las actividades, reconocerán que la seguridad, y toda la salud ocupacional, son parte esencial de todos los procesos, y que el reconocimiento de todas las formas de prevención es prioritario. En cuanto al medio ambiente, se definió la responsabilidad de evitar eliminar o minimizar los efectos ambientales negativos de los procesos y operaciones que se ejecutan. Respecto a la recreación, cultura y deporte, la participación de los trabajadores es parte fundamental del bienestar laboral y contribuye a la calidad de vida y a las relaciones en el trabajo. (PROGRAMA COOPERACIÓN SUECIA - COLOMBIA, 2002 - 2007)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>ESCUELA NACIONAL SINDICAL, Argos, otro buen ejemplo de Trabajo Decente en Colombia, Agencia de Información Laboral ENS. 2008.

<sup>2</sup> PROGRAMA COOPERACIÓN SUECIA – COLOMBIA, Programa para el fortalecimiento de las relaciones laborales 2002 – 2007.

## DESARROLLO DE TEMÁTICA

El 10 de noviembre de 2006, Cementos Argos y Sutimac suscribieron una convención colectiva de trabajo y nuevamente las mismas partes lo hicieron el 2 de julio de 2009, las cuales fueron debidamente depositadas ante el Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, denominándolas actas de acuerdo locales. En ellas se dijo expresamente que las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones, consagradas en el numeral 2 del artículo 15 y en la acta extraconvencional No. 3, inciso 5, constituían salario; no obstante, la empresa se ha abstenido de incluir las aludidas primas como base para liquidación de las vacaciones.

### **Argumentos de los trabajadores**

Antes de la fusión Cementos del Valle S.A. siempre líquido y pago las vacaciones incluyendo las primas extralegales de junio, diciembre y vacaciones, como factores salariales. Los demandantes afirman que la empresa no ha cumplido con lo pactado en el acta de acuerdos locales y viene pagando las vacaciones sin incluir como factor salarial las primas anteriormente descritas, que dicha liquidación la viene efectuando con base en el artículo 192 del C.S.T. Remuneración 1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras". (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO)<sup>3</sup>, que durante los años 2007, 2008, 2009 y 2010, han reclamado a la empresa la forma ilegal de liquidarle las vacaciones.

El acta extraconvencional es clara en la forma de liquidar las vacaciones, si se presentare alguna duda sobre el particular se le debe aplicar el principio constitucional de la favorabilidad, que en cuatro casos similares mediante sentencias condenan a la empresa a pagarle a los demandantes las vacaciones incluyéndoles las tres primas extralegales.

---

<sup>3</sup> Código sustantivo del trabajo en Colombia.



## Argumentos jurídicos

Respecto al principio de la favorabilidad. Artículo 16 C.S.T. Efecto 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tiene efecto retroactivo; esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a las leyes anteriores 2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida, espontáneamente o por convención o fallo arbitral del empleador, se pagará la más favorable al trabajador.

Respecto al principio de los derechos adquiridos. El constituyente de 1991, en forma clara y expresa se refirió a los derechos adquiridos para garantizar su protección, al estatuir en el artículo 58 texto subrayado: “Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivo de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social...”.

## Consideraciones de la Corte

En Sentencia C-168-95, la Corte dice...la Constitución no sólo protege “los derechos adquiridos” a que alude el artículo 58, sino que va más allá garantizando la “condición más beneficiosa” al trabajador, figura que, según él, está contenida en el inciso final del artículo 53 del mismo ordenamiento, y que resulta violada en el presente caso, porque la ley nueva no puede desconocer los derechos aún no consolidados de los trabajadores, consagrados en normas anteriores.

Para resolver el caso es necesario determinar, en primer término, si nuestro estatuto superior contempla tales prerrogativas y en caso afirmativo determinar el sentido y alcance de cada una de ellas.

Los derechos adquiridos están íntimamente relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para

desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la ley anterior. Sin embargo, nuestra Constitución establece una excepción al principio de la irretroactividad de la ley, al consagrar la favorabilidad de las normas penales, la que dejó estatuida en el artículo 29, así: “en materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable”.

Los hermanos Mazeaud encuentran justificada la diferenciación hecha por la doctrina clásica entre derecho adquirido y expectativa. Para ellos, es derecho adquirido aquél “que ha entrado definitivamente en un patrimonio, o una situación jurídica creada definitivamente” y, expectativa, “es una esperanza no realizada todavía”; por tanto, “los derechos adquiridos deben ser protegidos, incluso contra una ley nueva: ésta no podría privar de un derecho a las personas que están definitivamente investidas del mismo, a la inversa, las simples expectativas ceden ante la ley nueva, que puede atentar contra ellas y dejarlas sin efecto”, y consideran que “la necesidad de seguridad está suficientemente garantizada si el derecho adquirido está amparado, y las simples expectativas deben ceder ante una ley que se supone más justa”(Lecciones de Derecho Civil, tomo I).

Por otra parte, Bonnacase considera que la noción clásica del derecho adquirido debe sustituirse por la de “situación jurídica concreta” y a su turno, la noción de expectativa debe ceder el puesto a la de “situación jurídica abstracta”; la primera, es derecho adquirido y la segunda, es expectativa. “Por la noción de situación jurídica abstracta entendemos la manera de ser eventual o teórica de cada uno, respecto de una ley determinada”; y la situación jurídica concreta, “es la manera de ser de una persona determinada, derivada de un acto jurídico o de un hecho jurídico que ha hecho actuar en su provecho o en su contra, las reglas de una institución jurídica, y el cual al mismo tiempo le ha conferido efectivamente las ventajas y las obligaciones inherentes al funcionamiento de esa institución”, y sobre esta última señala que “constituyen el campo sobre el cual no puede tener efecto la nueva ley” (Elementos de Derecho Civil, tomo I, págs. 194 y ss.).

Fiore define el derecho adquirido como “el derecho perfecto, aquel que se debe tener por nacido por el ejercicio integralmente realizado o por haberse íntegramente verificado todas las circunstancias del acto idóneo, según la ley en vigor para atribuir dicho derecho, pero que no fue consumado enteramente antes de haber comenzado a entrar en vigor la ley nueva”, y agrega, que “lo pasado, que queda fuera de la ley, es el derecho individualmente ya adquirido, en virtud de una

disposición de la antigua ley antes vigente” (De la irretroactividad e interpretación de las leyes).

Julián Restrepo Hernández, tratadista colombiano, considera que “los derechos adquiridos son pues las consecuencias jurídicas nacidas en virtud de una ley vigente al cumplimiento del hecho previsto en la misma ley”. La jurisprudencia colombiana también ha sido copiosa en ese sentido. Sin embargo, sólo citaremos dos de sus pronunciamientos, que en nuestro criterio, recogen el pensamiento de la Corte Suprema de Justicia sobre este asunto, el que ha sido reiterado con pequeñas variaciones no sustanciales.

“La noción de derecho adquirido se contrapone a la de mera expectativa... Por derecho adquirido ha entendido la doctrina y la jurisprudencia aquel derecho que ha entrado al patrimonio de una persona natural o jurídica y que hace parte de él, y que por lo mismo, no puede ser arrebatado o vulnerado por quien lo creó o reconoció legítimamente.

Lo anterior conduce a afirmar que el derecho adquirido es la ventaja o el beneficio cuya conservación o integridad, está garantizada, en favor del titular del derecho, por una acción o por una excepción. Ajusta mejor con la técnica denominar “situación jurídica concreta o subjetiva”, al derecho adquirido o constituido de que trata la Constitución en sus artículos 30 y 202; y “situación jurídica abstracta u objetiva”, a la mera expectativa de derecho. Se está en presencia de la primera cuando el texto legal que la crea ha jugado ya jurídicamente, su papel en favor o en contra de una persona en el momento en que ha entrado a regir una ley nueva. A la inversa, se está frente a la segunda, cuando el texto legal que ha creado esa situación aún no ha jugado su papel jurídico en favor o en contra de una persona” (pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia del 12 de diciembre 1974 y del 17 de marzo de 1977, referenciados en la sentencia C-168-95 en la cual expresó:

“Por derechos adquiridos, ha dicho la Corte, se tienen aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han creado y definido bajo el imperio de una ley, y que por lo mismo han creado a favor de sus titulares un cierto derecho que debe ser respetado. Fundamento de la seguridad jurídica y del orden social en las relaciones de los asociados y de éstos con el Estado, es que tales situaciones y derechos sean respetados íntegramente mediante la prohibición de que leyes posteriores pretendan regularlos nuevamente. Tal afectación o desconocimiento sólo está permitido constitucionalmente en el caso de que se presente un conflicto

entre los intereses generales o sociales y los individuales, porque en este caso, para satisfacer los primeros, los segundos deben pasar a un segundo plano. Se trata de afirmar entonces el imperio del principio de que el bien común es superior al particular y de que, por lo mismo, este debe ceder”.

Por su parte, la Corte Constitucional en la sentencia C-529/94 M.P. José Gregorio Hernández Galindo, al resolver una demanda contra el artículo 289 de la misma ley que se impugno parcialmente, expresó en relación con este tema lo siguiente: “La norma (C.N., art. 58 ) se refiere a las situaciones jurídicas consolidadas, no a las que configuran meras expectativas, éstas, por no haberse perfeccionado el derecho, están sujetas a las futuras regulaciones que la ley introduzca. Es claro que la modificación o derogación de una norma surte efectos hacia el futuro, salvo el principio de favorabilidad, de tal manera que las situaciones consolidadas bajo el imperio de la legislación objeto de aquella que no pueden sufrir menoscabo. Por tanto, de conformidad con el precepto constitucional, los derechos individuales y concretos que ya se habían radicado en cabeza de una persona no quedan afectados por la nueva normatividad, la cual únicamente podrá aplicarse a las situaciones jurídicas que tengan lugar a partir de su vigencia”<sup>4</sup> (SENTENCIA C-168, 1995).

### **Argumentos del empleador**

En las demandas interpuestas contra Cementos Argos, la parte demandante solicita que se reliquide el pago de vacaciones donde no se tuvo en cuenta las primas extralegales, además de la correspondiente indexación de conformidad con el IPC vigente al momento del pago de esta acreencia laboral, adicionalmente se reclama una indemnización por dejar de cancelar las vacaciones, donde se alega por parte del demandado que las vacaciones no es una prestación social, ni salario, son un descanso remunerado, lo anterior lo ha sostenido reiteradamente la doctrina y jurisprudencia nacional, las vacaciones anuales remuneradas como acreencia laboral, pretenden reconocer el derecho fundamental al descanso que les asiste a los trabajadores derivado del desgaste continuo al que se encuentran sometidos por la prestación ininterrumpida de sus servicios por espacios prolongados de tiempo (SENTENCIA , 2005)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Sentencia C-168/95

<sup>5</sup> Sentencia C-035/05

Sobre la materia, la Corte Suprema de Justicia ha dicho que: “(...) Las vacaciones tienen como fin principal el descanso del trabajador para reponerle del desgaste sufrido en cada año de labor y por eso existe la obligación de concederlas en tiempo, y sólo de manera supletoria pueden ser compensadas en dinero en determinadas circunstancias que la ley tiene establecidas (...)” (SALA CASACIÓN LABORAL , 1953)<sup>6</sup>

“Observa la Corte que, evidentemente, las vacaciones consideradas como descanso remunerado o su compensación en dinero, cuando es el caso de hacerlo, no están comprendidas dentro de las prestaciones comunes y de las especiales señaladas en los capítulos VIII y IX del C.S.T., ellas están establecidas por la ley con la finalidad de que el trabajador periódicamente tome un descanso de la faena anual para recuperar su energías (...)” (SALA CASACIÓN LABORAL, 1973)<sup>7</sup>

La Corte Constitucional en sentencia C-059 de 1996, expresó: “Las vacaciones constituyen un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado. Ellas no tienen carácter prestacional, puesto que no son un auxilio del patrono, como tampoco carácter salarial, al no retribuir un servicio prestado. La ley establece las condiciones para el reconocimiento del derecho del trabajador a las vacaciones, y la obligación correlativa del patrono de permitir el descanso remunerado (...)” (SENTENCIA, 1996)<sup>8</sup>.

Fundamentado en la jurisprudencia anterior y en que no hay evidencia de que en la liquidación de las vacaciones se deba contemplar las primas extralegales como base, debido a que no es fruto de un acuerdo convencional o extraconvencional, la empresa manifiesta que fue un error, el cual carece de piso jurídico que obligue a la empresa a reconocerlo.

Tomando como base la sentencia 326 del 13 de julio de 2011, la parte demandada objeta las pretensiones del trabajador “José Mercedes Mosquera” porque las actas extra convencionales # 3 de las convenciones 2006-2009, 2009-2012, suscritas entre cementos Argos S.A. y Sutimac son claras y no contemplan formas de liquidar vacaciones disfrutadas en tiempo, ante la ausencia de acuerdo

---

<sup>6</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 5 de junio de 1953

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 29 de octubre de 1973.

<sup>8</sup> Sentencia C-059/96.

colectivo para liquidar vacaciones disfrutadas en tiempo no se puede desconocer el mandato hiperactivo del inciso primero del artículo 192 del C.S.T. (“Remuneración 1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO)<sup>9</sup>”), que manda liquidarlas para quien devenga salario fijo como es el caso del actor con salario ordinario que este devengando el día que comience a disfrutar de ellas forma de remuneración, que por disposición de la misma ley excluye las primas extralegales de junio a diciembre y vacaciones por que no forman parte de su salario fijo (SENTENCIA, 2011)<sup>10</sup>.

Artículo 127 del C.S.T.: Definición de Salario y sus elementos: 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, porcentaje sobre ventas y comisiones. (SENTENCIA, 2011)<sup>11</sup>

La remuneración ordinaria está compuesta por lo que común o regularmente paga el empleador al trabajador en los periodos de pago convenidos.

La remuneración extraordinaria está conformada por las sumas que el trabajador no recibe ordinariamente, sino en determinados eventos y por concepto de horas extras, primas legales y extralegales, recargos nocturnos, entre otros.

El salario ordinario puede ser fijo o variable, según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, en la que admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo o por comisión.

---

<sup>9</sup> Código sustantivo del trabajo en Colombia.

<sup>10</sup> Sentencia 326 del 13 de julio de 2011

<sup>11</sup> Ibid, p. 14.

Dada la naturaleza **retributiva** y **valorativa** del salario, éste debe actualizarse permanentemente, con el fin de conservar el equilibrio económico entre empleadores y trabajadores, que es uno de los fines primordiales del derecho del trabajo. (SENTENCIA, 2011)<sup>12</sup>

Artículo 128. Pagos que no constituyen salario. 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. (LEY 50, 1990)<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ibid, p. 14.

<sup>13</sup> Ley 50 de 1990

## CONCLUSIONES

En materia de derechos convencionales la ley entra a llenar los vacíos dejados por las partes al celebrar un contrato, en las negociaciones colectivas tienen como finalidad lograr conquistas de orden social y económico por encima de los derechos mínimos consagrados en la ley, pero dichas conquistas deben ser expresamente consagradas en las convenciones colectivas, la justicia laboral actúa como operadora del derecho y realizadora de la justicia del trabajo, a su vez ésta no puede ser indiferente a lo que se concibe como el contexto de percepción social o conjunto de realidades de una comunidad determinada, no puede interferir en el libre juego de las voluntades de las contratantes, con el propósito de producir efectos jurídicos no puede el juez de trabajo involucrarse complementando las convenciones colectivas de trabajo y ordenar que un derecho suplido por la ley, por falta de pago entre los negociadores tenga una connotación diferente al extenderlo el contenido económico por la mera solicitud de uno de los asociados, cuando realmente se requiere la intervención de los negociadores de la convención colectiva de trabajo para darle un mayor alcance a un derecho legal.

Por otro lado los derechos adquiridos tenidos en cuenta como aquellos que han entrado en el patrimonio del individuo, que hacen parte de él y que no puede ya quitarse. Toda otra ventaja no es más que un interés o expectativa que no le pertenece y la ley puede quitar la esperanza de adquirirla, definición reproducida con ligeras variantes por casi todos los autores, y que según Luis Claro Solar “tiene el inconveniente de no poderse aplicar en todos los casos pues hay derechos que no figuran en nuestro patrimonio, como los derechos políticos y los derechos constitutivos de la persona; y hay facultades que no pueden ser quitadas por nadie y que, sin embargo, no constituyen derechos adquiridos en el sentido que debemos dar a estas expresiones. Pero en el fondo todas las definiciones están de acuerdo en esta idea capital: los derechos adquiridos son las facultades legales regularmente ejercidas, y las expectativas aquellas facultades no ejercidas en el momento del cambio de legislación”<sup>14</sup>.

De otra manera no encontramos ninguna obligación que se refiera a las vacaciones disfrutadas en tiempo, como ningún acuerdo extralegal entre la Empresa y los Trabajadores, que defina el concepto de salario a considerar por la Empresa, mucho menos una norma convencional genérica que regule el pago de los salarios, descansos remunerados, ni prestaciones sociales. Esta ausencia normativa no permite que se invoque con éxito el principio de la norma más

---

<sup>14</sup>Derecho Civil Chileno Comparado, tomo I, págs. 64 y ss.



favorable, de consagración constitucional, legal, incluso convencional, pues no se cuenta en la convención con una que pudiéramos comparar con otra norma jurídica en la cual salga triunfante la que resultare más favorable.

Los logros sindicales alcanzan para consagrar el derecho a las primas, en el cual para la parte demandante si constituye factor salarial, pero para la liquidación de otras prestaciones salariales, lo que no cobija a un descanso remunerado que solo tiene el carácter de tal, es decir de prestación social.

Podemos apreciar que la naturaleza jurídica de las vacaciones no es de índole económico sino de recuperación de la fuerza laboral del trabajador, cuya remuneración, es decir el pago de los días en vacaciones está establecido en el artículo 192 del C.S.T. que se cuida en determinar que el salario será ordinario cuya precisión ante la ausencia de norma expresa convencional, no da cabida a interpretación alguna sobre concepto de salario.

## BIBLIOGRAFÍA

SALA CASACIÓN LABORAL (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 05 de 06 de 1953).

SALA CASACIÓN LABORAL (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA 29 de 10 de 1973).

LEY 50. (1990).

SENTENCIA C-168 (CORTE CONSTITUCIONAL 1995).

SENTENCIA, C-059 (CORTE CONSTITUCIONAL 1996).

SENTENCIA , C-035 (CORTE CONSTITUCIONAL 2005).

SENTENCIA, 326 (JUZGADO 13 LABORAL ADJUNTO 2011).

AGENCIA DE INFORMACIÓN LABORAL ENS. (2008). Argos, otro buen ejemplo de trabajo decente en Colombia. *Programa para el fortalecimiento de las relaciones laborales 2002 - 2007.*, 94-98.

PROGRAMA COOPERACIÓN SUECIA - COLOMBIA. (2002 - 2007). Programa para el fortalecimiento de las relaciones laborales.

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-224-94.htm>

<http://www.Mografias.com>

Constitución política de Colombia

Código sustantivo de trabajo Colombiano

Convención colectiva de trabajo 2006 – 2009 Cementos Argos S.A. - Zona franca Argos S.A.

Convención colectiva de trabajo 2009 – 2012 Cementos Argos S.A. - Zona franca Argos S.A.

Acta extraconvencional No. 3 acta de acuerdo local suscrita el 10 de noviembre de 2006 y 2 de julio de 2009.

Sentencia 326 del 13 de julio de 2011 del juzgado 14 laboral piloto.

Sentencia C-168-95, Corte Constitucional.

Ley 50 de 1990.

Derecho Civil Chileno Comparado, tomo I, págs. 64 y ss.

Sentencia C-035-05, Corte Constitucional.

Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 5 de junio de 1953

Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. 29 de octubre de 1973.

Sentencia C-059-96.