

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUIS CARLOS HUEZO HERNÁNDEZ CONTRA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE FUSAGASUGÁ COOTRANSFUSA. Radicado No. 25290-31-03-001-**2018-00495-01**.

A las nueve (9:00) de la mañana de hoy veinte (20) de agosto de dos mil veinte (2020), hora y fecha programada, se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide los recursos de apelación interpuestos por ambas partes contra el fallo de fecha 28 de noviembre de 2019 proferido por el Juzgado 1º Civil del Circuito de Fusagasugá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra Cootransfusa con el objeto de que se declare que entre las partes existieron varios contratos escritos a término fijo, los que se prorrogaron del 23 de junio de 2009 al 23 de junio de 2019; que al no comunicar la empresa su decisión de no renovar el último contrato, se tenga que la relación laboral a la presentación de la demanda se encuentra vigente, y por ende, que el despido es ilegal; en consecuencia solicita su reintegro laboral, el pago de salarios, prestaciones sociales y cotizaciones a la seguridad social desde el 26 de junio de 2018 hasta que se haga

efectivo el reintegro, con base en el salario pactado, que incluye un básico y comisiones sobre ventas; subsidiariamente solicita el pago de las comisiones que debieron cancelarse de marzo de 2011 al 19 de junio de 2015, liquidadas en un 2% de las ventas; además, las causadas del 20 de junio de 2015 al 26 de junio de 2018 y que debieron liquidarse según lo pactado con la empresa en el otrosí del contrato de trabajo; y al pago de las comisiones sobre excedentes de ventas del 27 de junio de 2018 a la fecha del reintegro; igualmente, de manera subsidiaria al reintegro, solicita se condene al pago de la indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones, acreditar el pago de los aportes pensionales durante la vigencia de la relación laboral, al pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, a la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que el 23 de octubre de 2008 ingresó a laborar para la demandada mediante un contrato de trabajo a término fijo, vigente al 23 de junio de 2009, en el cargo de auxiliar de taquilla, con una asignación mensual equivalente al mínimo legal y una comisión sobre excedente de ventas según topes y porcentajes del punto de venta como lo relaciona a folios 168 a 170 del plenario, para lo cual aclara que laboró en los puntos de venta de Soacha, Sur de Bogotá, Terminal de Bogotá, Fusa, Sub Agencia de Melgar, Girardot, Terminal Sur, Fusagasugá y Salitre de Bogotá; que desde el 20 de enero de 2017 ejerció el cargo de jefe de rodamiento; de otro lado, menciona que el 20 de junio de 2015 la demandada modificó su contrato de trabajo y extinguió las cláusulas 1ª, 2ª y 3ª y las dejó sin valor y efecto, y por tanto, de existir alguna comisión la misma sería pactada mediante un otrosí; no obstante, considera que no se debieron desmejorar sus condiciones laborales; indica que su contrato de trabajo fue renovado de 23 de junio de 2009 al 23 de junio de 2019, que desarrolló sus funciones de manera personal en acatamiento a las órdenes e instrucciones de su

empleador; que la demandada se sustrajo del pago completo de su salario desde marzo de 2011 pues no le volvió a pagar las comisiones sobre el excedente de ventas; menciona que reclamó el pago de las comisiones pero la demandada lo intimidó con la no renovación de su contrato, tal como puede colegirse de la carta del 24 de abril de 2013; manifiesta que el 9 de julio de 2013 interpuso ante el Ministerio del Trabajo una queja por ser víctima de acoso laboral, toda vez era miembro del sindicato de trabajadores y la entidad lo trasladó a laborar en las agencias de Girardot y Melgar cuando no estaba contemplado en su contrato; sin embargo, indica que el Ministerio del Trabajo mediante auto del 15 de agosto de 2018 dispuso archivar la queja por no ser de su competencia pues su conocimiento corresponde al juez laboral; de otra parte, expresa que la relación laboral se mantuvo ininterrumpida hasta el 26 de junio de 2018 porque su empleadora el 25 de mayo de ese año le comunicó su decisión de no renovar el contrato, frente a lo cual solicitó las razones de tal determinación, a lo que la entidad le contestó que la terminación del contrato se había ajustado a lo establecido en el artículo 46 del CST; además, indica que radicó un segundo derecho de petición para establecer la relación de ventas y devoluciones de 2011 a 2018 para cuantificar las pretensiones de la demanda, pero la entidad se negó a su expedición porque tal información se borró del sistema debido a un virus; finalmente, narra que fue miembro y fundador del sindicato de trabajadores de Sintracootransfusa.

3. El Juzgado 1º Civil del Circuito de Fusagasugá mediante auto de fecha 3 de diciembre de 2018 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (fl. 178), diligencia que se cumplió el día 3 de abril de 2019, según acta de notificación personal obrante a folio 188.
4. La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con la relación laboral, su extremo inicial, el término, los cargos desempeñados y la comisión sobre excedente de ventas pactada; no obstante, aclaró que la misma

operaba según los parámetros indicados en el contrato y solo estaba vigente para el año 2008, y que en el año 2015 se suscribió un otrosí que modificó el contrato inicial, en el sentido de eliminar las cláusulas 1ª, 2ª y 3ª respecto a la remuneración, por lo que solo hasta esa fecha se pactó la comisión sobre excedente de ventas, y que dicha modificación fue suscrita de manera consensual, pues así lo aceptó el trabajador y continuó en sus labores; de otro lado, manifestó que el contrato inicialmente pactado lo fue por un término de 8 meses y 1 día, y por tanto, el mismo se renovó hasta el 26 de junio de 2018, pues con carta del 25 de mayo de 2018 se comunicó la decisión de no renovar el contrato de trabajo; menciona que no tiene conocimiento sobre el escrito de acoso laboral que dijo presentar ante el Ministerio del Trabajo, como tampoco fue parte en esa actuación administrativa; además, señala que los derechos de petición presentados los hizo el actor en su calidad de fundador e integrante de la junta directiva del sindicato Sintracontranfusa. Propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, inexistencia del derecho, prescripción, ius variandi, y la genérica (fl. 199-210).

5. El Juez 1º Civil del Circuito de Fusagasugá Cundinamarca en sentencia proferida el 28 de noviembre de 2019 declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas, y en ese sentido declaró que entre las partes existieron 10 contratos de trabajo a término fijo sucesivos, y condenó a la demandada al pago de \$17.343.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa y a las agencias en derecho, tasándose las mismas en la suma de \$1.800.000 a cargo de la demandada (fl. 312-313).

6. Frente a la anterior decisión, los apoderados de las partes interpusieron recurso de apelación, así:

6.1. El demandante señaló *“De manera respetuosa me permito interponer recurso de apelación de manera parcial contra la decisión la decisión del despacho en el sentido de negar las pretensiones quintas solicitadas de manera subsidiaria a la pretensión principal, como quiera que su despacho considera que no se allegó la hoja de vida del trabajador para acreditar el pago de las comisiones demandadas en el numeral quinto en los sus numerales*

1, 2, 3 del libelo petitorio. La suscrita de manera muy respetuosa disiente de esta afirmación, como quiera que el trabajador no contaba ni podía contar con los desprendibles de venta o la parte contable, porque esa era una información que era reservada de la sociedad demandada, él no podía tener en su información en su hoja de vida estas ventas de estos tiquetes, además que en las pretensiones de la demanda si bien es cierto no se dijo a cuánto ascendían las mismas, si se entregó los parámetros en el sentido de solicitarlas, por ejemplo, en el numeral primero se dice el saldo de las comisiones que debieron cancelar al trabajador conforme al excedente de venta de tiquetes desde del 2011 hasta el 19 del 2015 liquidadas con el porcentaje de 2% conforme a lo establecido en la cláusula primera y segunda de la remuneración del contrato de trabajo (para efectos de establecer su cuantía me permito estimar estos valores en un valor aproximado de \$1'500.000 mensual es decir esta pretensión asciende a la suma de \$76'500.000). En el numeral segundo se solicitó el saldo de las comisiones que debieron cancelar al trabajador, conforme al excedente de ventas desde el 20 de junio del 2015 hasta el 26 de junio del 2018 y que debieron liquidarse de acuerdo al pacto que se realizara con el trabajador y que la empresa se negó sin justificación alguna a determinar tal y como se estableció en el otrosí de fecha 20 de junio del 2015, de tal manera que al no existir esta estipulación se debe atender los parámetros de la liquidación primigenia conforme a las ventas de tiquetes y devoluciones que hubiese podido generar el trabajador en el desempeño normal de sus funciones, para efectos de establecer cuantía me permito estimar estos valores en un estimado de estos valores en un aproximado de \$1'500.000 mensuales, es decir que esta pretensión asciende a la suma de 54 millones de pesos. En el numeral 3°, el valor de las comisiones que debieron cancelar al trabajador conforme al excedente de ventas existentes desde el 27 de junio del 2018 hasta la fecha en que se reintegre al trabajador y que debieron liquidarse de acuerdo al pacto que se realizara con el trabajador y que la misma empresa se negó sin justificación alguna a determinar tal y como se establece en el otrosí de fecha 20 de junio del 2015, de tal manera que al no existir esta estipulación se debe atender a los parámetros de la liquidación primigenia, conforme a las ventas del tiquetes y devolución que hubiese podido generar el trabajador en el desempeño normal de sus funciones, para efectos de establecer cuantía me permito estimar estos valores en un valor aproximado de \$1'500.000 mensuales es decir que esta pretensión asciende a la suma de \$18'000.000. De igual manera dentro de la prueba documental allegada al petitorio, se anexó el extracto de la cuenta, los extractos bancarios desde el primero de diciembre del 2009 al 31 de enero del 2018, de la cuenta de la cuenta de ahorros cuyo titular es el demandante de la entidad bancaria BCSC, la cual fue apertura para que la cooperativa empleadora consignara la nómina a favor del trabajador, prueba que se solicita amén de corroborar los pagos obtenidos por el trabajador y diligencia los saldos dejados de cancelar. Así las cosas con estas dos pruebas documentales, la parte actora cumplió con la carga procesal de demostrar cuál habían sido los valores que le consignaron al trabajador, allegó el contrato de trabajo en el que se indicaba que la

remuneración era el salario más las comisiones con las ventas de estos tiquetes y de igual manera dentro de la prueba solicitó a la cooperativa demandada que allegara las copias de relación de ventas tiquetes y devoluciones de mi poderdante como trabajador de la cooperativa de la demandada desde el mes de marzo del 2011 hasta el 26 de junio del 2018, es decir que con esta prueba la parte demandante pretendía acreditar de una manera más fehaciente las pretensiones enunciados en los numerales que indique en este momento y la sociedad demandada se negó injustificadamente a aportar esta prueba y la suscrita cuando tuvo conocimiento de que se aportó esta prueba, el día 27 de junio hizo esta manifestación en sentido e indicar que el documento que estaba aportando la cooperativa COOTRASFUSA no era lo que se había decretado por su despacho para que acreditara estas pretensiones, es por ello que considera la suscrita que se encuentran demostrado los parámetros que se podían tener para eventualmente tasar estas condenas, pues teniendo en cuenta que la cooperativa COOTRANSFUSA se negó a aportar la prueba que desvirtuara la estimación que se hizo al momento de presentar la demanda. Es con fundamento en ello que de manera muy respetuosa Solicito a su señoría conceder el recurso de apelación para que sea resuelto por el Honorable Tribunal Superior Sala Laboral y pues con respecto a las otras declaraciones en la suscrita está de acuerdo muchas gracias.”.

6.2. Por su parte, la entidad demandada indicó que *“Me permito presentar recurso de apelación, en sentido de que de indicar que las certificaciones a las cuales se informa dentro de la actuación, las certificaciones allegadas al proceso esta son: la certificación del día 7 de febrero del año 2011, la certificación del 19 de septiembre del año 2016 y la certificación del 12 de abril del año 2018, no determina en ninguno de sus apartes, párrafos, renglones, la fecha de terminación del contrato, solamente se establece que el contrato de trabajo es a partir del 23 de octubre del 2018, siendo esas certificaciones expedidas por la única persona competente dentro de la cooperativa para certificar el tiempo de servicios, no existe dentro de la actuación certificación alguna que determine que el contrato de trabajo vencía el día 23 de junio de las respectivas anualidades tal como se determina. El término establecido para el contrato y que nos determina que vencía el 26 de junio, son las mismas prórrogas que se dan dentro del contrato de trabajo, como el contrato a término fijo que se suscribe el 27 de junio, la prórroga del mismo que se realiza el 27 de junio al 26 de junio y las subprórrogas sucesivas, razón por la cual si existe dentro de la carga probatoria los elementos que permiten determinar que el término de vigencia del contrato era hasta el 26 de junio del año 2018, fecha dentro de la cual se le informa al demandante que su contrato de trabajo no será objeto de prórroga. Frente a los pronunciamientos del recurso de apelación impetrado la parte actora me permito indicar que la certificación expedidas por el contador público de la cooperativa de transporte, quien tiene la función de dar fe sobre las actuaciones y los documentos que reposan, determina en forma clara las ventas que se realizaron de los años 2012 al año 2017, cabe aclarar que a*

partir del 20 de junio del año 2015 el trabajador ya no devengaba comisión alguna según la modificación al contrato que se suscribió en el día 20 de junio del año 2015.”.

7.Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 20 de enero de 2020.

8.Luego, en atención al levantamiento de términos judiciales y administrativos previsto en los Acuerdos PCSJA20-11567 de 2020 y PCSJA20-11581 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, con auto del 8 de julio de 2020 se corrió traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos de conclusión; el demandante guardó silencio.

9.La entidad demandada ratificó lo expuesto en el recurso de apelación. Frente al recurso del demandante señaló que los porcentajes pactados en el contrato de trabajo suscrito con el actor en el año 2008, estaban vigentes solo para ese año, que para el año 2015 *“las partes de común acuerdo suscribieron una modificación al contrato individual de trabajo, (...), en esta modificación al contrato de trabajo se eliminaron las cláusulas terceras, sobre remuneración y cláusulas primera, segunda y tercera sobre la remuneración, es decir, no se pacta sino hasta esta fecha el excedente sobre comisiones”*, y que a partir del 20 de enero de 2017 *“el demandante no desempeñó más el cargo de auxiliar de taquilla, razón por la cual no le asisten derecho alguno a cobrar o pretender el reconocimiento de comisiones”*, a lo que se suma que las pretensiones del actor están prescritas. Finalmente, menciona que el término pactado en el contrato de trabajo, *“fue de ocho (8) meses y un (1) día”*, y que se informó al trabajador la terminación de la relación laboral *“dentro de los términos legalmente establecidos por la legislación laboral”*, y por ello, el contrato terminó el 26 de junio de 2018.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le

sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver, son: por parte del demandante, *i)* analizar si es viable condenar a la demandada al pago de las comisiones sobre excedente de ventas desde el mes de marzo de 2011 hasta junio de 2019, en la forma establecida en los numerales 1, 2 y 3 de la pretensión 5ª de la demanda; y por parte de la demandada *ii)* Determinar si la última prórroga del contrato de trabajo a término fijo del actor se dio hasta el 26 de junio de 2018 y en ese sentido, hay lugar a revocar la indemnización por despido sin justa causa.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de la relación laboral la cual estuvo regida por un contrato de trabajo a término fijo que inició el 23 de octubre de 2008, que el cargo que ejerció el demandante desde el inicio del contrato al 19 de enero de 2017 fue el de auxiliar de taquilla, y a partir del 20 de enero de 2017 y hasta la finalización del vínculo fue jefe de rodamiento, pues tales supuestos fácticos fueron expresamente aceptados por las partes.

El a quo al resolver sobre las comisiones reclamadas señaló que no procedía su reconocimiento porque no se acreditó su monto, y como en la demanda no se indicó a cuánto ascendían no era posible tener ese valor como indicio grave por la conducta de la demandada al no allegar los soportes requeridos, y de esta forma condenarla por las sumas que allí se indicaron. Aspecto frente al cual la apoderada del demandante menciona que en su pretensión 5ª de la demanda sí enunció el valor de tales comisiones por lo que debe condenarse en ese sentido.

Se pasa pues a estudiar la procedencia de las comisiones reclamadas y si las mismas pueden establecerse con fundamento en los valores indicados en la demanda. Sobre tal tema debe decirse que si bien la Sala no comparte lo dicho por el juez de primera instancia al insinuar que no accedía a dicho derecho porque la demandante no precisó en la

demanda las sumas por las cuales debía condenarse por este concepto, de todas formas mantendría dicha negativa, porque lo reclamado aquí son salarios y no una indemnización, compensación o el pago de frutos o mejoras que son los eventos a que se refiere el artículo 206 del CGP sobre juramento estimatorio, que es la norma que reclama el demandante sea aplicada en este caso, como ventaja probatoria, sin que puedan equipararse esos conceptos pues el origen, la naturaleza y características de unos y otros son diferentes. De modo que en el sub lite no hay lugar a condenar a pagar comisiones por la cuantía que se señala en la demanda, pues la norma antes mencionada no se refiere a este tipo de supuestos. Tampoco puede considerarse esa situación como indicio, por cuanto según la definición clásica este consiste en deducir un hecho desconocido a partir de otro conocido, sin que aquí resulte claro cuál es el hecho conocido pues se trata de una simple afirmación de la parte interesada y no un hecho propiamente dicho.

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a analizar si las comisiones solicitadas por el demandante están debidamente probadas dentro del plenario, teniendo en cuenta que, de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba, establecidos en el artículo 167 del CGP, incumbe a dicha parte probar ese aspecto.

En esa dirección, a folios 4 a 6 reposa contrato de trabajo suscrito entre las partes el 23 de octubre de 2008, en el que se pactó en la cláusula 3ª que el salario estaría constituido por el mínimo legal, y una comisión sobre excedente de ventas, teniendo en cuenta los siguientes topes y porcentajes dependiendo del punto de venta, y que tales **directrices serían evaluadas anualmente** por la gerencia o el consejo de administración: “Porcentajes a 2008: PUNTO DE VENTA FUSAGASUGÁ: 1) tope de venta en temporada alta (Diciembre, Enero Junio y Julio) TREINTA Y CUATRO (34.000.000). 2) Tope de venta en temporada baja (Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Agosto, Septiembre, Octubre y noviembre) VEINTISÉIS (26.000.000). Para este punto de ventas será el 2.0% y el porcentaje de comisión por devolución en ventas será del 1.0%. PUNTO DE VENTA BOGOTÁ: 1) tope de venta en temporada alta (Diciembre, Enero Junio y Julio) SETENTA (70.000.000). 2) Tope de venta en temporada baja (Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Agosto, Septiembre, Octubre y noviembre) CUARENTA Y CUATRO

(44.000.000). Para este punto de ventas será el 1.7% y el porcentaje de comisión por devolución en ventas será del 1.0%. Punto de venta Soacha: El 1% sobre las ventas, cuando se supere \$30.000.000 y el 0.5 si no supera la venta". Y agrega que lo anterior se acoge a los cambios y disposiciones que tenga el Consejo de Administración **anualmente**. Además, las partes pactaron que "a) Para las ventas menores o iguales al tope de ventas mínimo se liquidará 1 S.M.M.L.V. b) Los meses de Diciembre, Junio y Julio son considerados dentro de la actividad como temporada alta, por le (sic) contrario, los meses de Febrero, marzo, abril, mayo, agosto, septiembre, octubre y noviembre se consideran como temporada baja. C) El porcentaje de comisión del 2.0% será cancelado sobre el valor en exceso del tope de venta fijado en este acuerdo y el porcentaje del 1.0% es aplicable sólo sobre el valor total de las devoluciones que el taquillero haya realizado en el mes. d) El porcentaje de comisión se pagará únicamente sobre la suma que excedan los topes previamente establecidos". Además, en el contrato se estableció que el trabajador prestaría sus servicios en las ciudades de Bogotá, Soacha y Fusagasugá.

Aparece otrosí al contrato de trabajo anterior, de fecha 20 de junio de 2015 en el que las partes acordaron modificar la anterior forma de remuneración y establecer que el salario del trabajador sería el equivalente al mínimo legal, y se eliminaron las cláusulas que contemplaban el pago de comisiones, dejándolas sin valor y efecto, y se agregó que "en caso de haber comisión por venta será pactada entre las partes con otrosí adicionatorio al presente contrato." (fl. 7).

Reposan comunicaciones de la demandada en la que le informa al actor los traslados ordenados por la gerencia de la entidad, así: a partir del 1º de mayo de 2010 a la taquilla de la Terminal de Transportes de Soacha (fl. 13); a partir del 3 de febrero de 2012 al Terminal de Sur de Bogotá (fl. 15); a partir del 1º de junio de 2012 al Terminal de Bogotá (fl. 16); a partir del 1º de noviembre de 2012 a la Subagencia de Melgar (fl. 17), no obstante, se envió otra comunicación de que este último traslado sería a la Terminal de Fusa (fl. 18); a partir del 1º de enero a la Terminal de Girardot (fl. 19); y aunque obra carta de no renovación del contrato de trabajo de fecha 24 de abril de 2013, efectiva a partir del 23 de junio de ese año (fl. 20), lo cierto es que el contrato continuó y a partir del 4 de junio de 2013 se dispuso su traslado a la Terminal sur (fl. 21); a partir del

12 de julio de 2013 a la Terminal Girardot – Melgar (fl. 22); a partir del 1º de febrero de 2014 en el Terminal de Fusagasugá (fl. 27); y si bien obra carta de no renovación del contrato de fecha 21 de mayo de 2015 (fl. 28), se observa que el mismo continuó, y aunque no aparece en qué ciudad ejerció la labor después de esa misiva, se advierte que a partir del 19 de octubre de 2016 se comunicó que las labores las realizaría en el Terminal de Fusagasugá (fl. 30), labor que ejerció hasta el 19 de enero de 2017, pues a partir del 20 de enero de 2017 se designó como jefe de rodamiento (fl. 31).

Obran las siguientes certificaciones expedidas por la demandada: del 7 de febrero de 2011 en la que dice que el actor presta sus servicios desde el 23 de octubre de 2008 *“devengando un salario mínimo legal vigente (\$535.600) más comisiones dominicales y horas extras por un promedio de (\$790.000)”* (fl. 14); del 10 de agosto de 2011 que hace referencia a la fecha de ingreso ya mencionada y con igual salario señalado en la anterior certificación (fl. 302); del 19 de septiembre de 2016 en la que menciona la misma fecha de ingreso con un salario *“por valor de \$696.350, más horas extras y dominicales por valor de \$137.094, y una comisión promedio de \$300.000”* (fl. 29); del 12 de abril de 2018 en la que se ratifica la misma fecha de inicio de labores, se incluye que su cargo actual es de jefe de rodamiento, y que su salario mensual es de *“\$1.291.603 más un promedio de horas extras y dominicales por valor de \$153.647”* (fl. 32).

Aparece petición en interés general presentada por el Sindicato de Trabajadores de Cootransfusa, del 18 de febrero de 2014, en la que solicitan el pago de los porcentajes de comisión pactadas en los contratos (fl. 26); además, se observa derecho de petición del 21 de septiembre de 2018 en el que el actor solicitó a la demandada la relación de ventas de tiquetes y devoluciones que él realizó desde marzo de 2011 hasta el 23 de junio de 2018 (fl. 48), a lo que la demandada contestó el 27 de septiembre de 2018 que no era posible su expedición porque en el departamento de sistemas se presentaron fallas en el sistema debido a un virus que borró parte de la información operativa y contable, pero que en todo caso la cooperativa estaba con el equipo de ingenieros tratando de

recuperar la información, aclarándose en todo caso que a partir del 20 de enero de 2017 cuando se nombró como jefe de rodamiento, no se volvieron a expedir recibos de ventas y devoluciones por ventas realizadas a los vehículos afiliados (fl. 49-50).

Reposa liquidación final del contrato de trabajo de fecha 26 de junio de 2018 (fl. 57). E igualmente, se encuentran las copias de los extractos bancarios del actor de enero a diciembre de 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012, 2011, 2010 y 2009 (fls. 58-165).

Además, por requerimiento efectuado a la demandada, esta allegó certificación expedida por el contador de la entidad sobre la información que aparece en la base de datos contables, mediante tablas, acerca de las ventas que realizó el actor durante los años 2012 a 2017, clasificándolos por puntos de ventas, años, meses, total bruto de ventas, devoluciones y total neto (fl. 220-222), y señala que la información de los años anteriores a 2012 se encuentran en archivo histórico y estaban en proceso de ubicación (fl. 223); no obstante, posteriormente allegó nueva certificación expedida por el contador de la entidad en la que informa que la relación de ventas de los años 2008 a 2012 ya fue depurada, según las tiempos de retención de la empresa, y por ello, no le es posible allegar la información solicitada acerca de las ventas efectuadas por el demandante de 2008 a 2011 (fl. 228).

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto, es dable concluir que las partes pactaron al momento de suscribir el contrato de trabajo de fecha 23 de octubre de 2008, que el salario del actor estaría constituido por un básico equivalente al mínimo legal y un porcentaje sobre comisiones de ventas y de devoluciones que realizara en su condición de taquillero, sin embargo, los topes y porcentajes para su cuantificación serían evaluados cada año por el consejo de administración de la cooperativa (fl. 5-6), y desde este ángulo es dable entender que en el contrato únicamente se establecieron los criterios para la liquidación de las comisiones "a 2008", sin que se hubiesen acreditado dentro del plenario

los topes y porcentajes determinados para los años subsiguientes, como tampoco se requirió a la demandada para que allegara dicha información. Sin embargo, ante esa falta de prueba de los años subsiguientes al de 2008, podría considerarse que tales criterios se mantuvieron para dichos periodos, y estuvieron vigentes hasta el 20 de junio de 2015, fecha en la que las partes suscribieron un otrosí que eliminaron las cláusulas relativas a la cuantificación de las comisiones antes referidas (fl. 7). Así se dice porque en las certificaciones expedidas por la demandada en los años 2011 y 2016 (folios 14 y 29) aceptó pagar unas sumas por concepto de comisiones, o sea que estos pagos no desaparecieron durante tales años, de manera que habiendo un pacto y no acreditándose que fue modificado ni las nuevas condiciones, resulta razonable que se tengan esas estipulaciones iniciales como vigentes durante todos esos años (2008-2015).

Y si bien la entidad demandada allegó la relación de las ventas que realizó el demandante desde el año 2012 en adelante (fl. 220-222), lo cierto es que resultaría inoficioso estudiar lo concerniente a eventuales condenas por las comisiones no pagadas por el interregno marzo de 2011 a 20 de junio de 2015, porque las mismas se encuentran prescritas de conformidad con lo establecido en los artículos 488 y 489 del CST, como quiera que la reclamación en tal sentido la presentó solo hasta el 24 de septiembre de 2018 (fl. 48), es decir, más de tres años después de su causación (fl. 177); y aunque el sindicato el 18 de febrero de 2014 presentó una petición en interés general para el pago de los porcentajes de comisión pactados en los contratos (fl. 26), con la que podría tenerse por interrumpido el fenómeno prescriptivo, de todas formas desde esa calenda a la fecha de la presentación de la demanda (26 de noviembre de 2018) transcurrieron más de tres años que tenía para demandar, por lo que de igual forma el derecho al pago de las comisiones, que es el que aquí se reclama, prescribió.

En este punto, conviene precisar que no encuentra la Sala que el otrosí firmado por las partes el 20 de junio de 2015, mediante el cual se

eliminaron las comisiones, esté viciado de nulidad porque no se demostró que el trabajador fuera obligado a firmar tal modificación de su salario, o que se violentara su consentimiento para hacerlo, y por el contrario, continuó trabajando por tres años más con su nueva remuneración sin efectuar manifestación de inconformidad alguna, por lo que es lógico pensar que el actor aceptó libremente la modificación salarial, la que dicho sea de paso, incluía pago de comisiones como se verá más adelante, y por ello no se puede restar valor al acuerdo celebrado, análisis que es acorde a la jurisprudencia laboral, pues en un caso similar así se pronunció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (sentencia con radicación 13678 del 23 de mayo de 2000). Por tanto, es claro que los topes y porcentajes determinados en el contrato inicial para la cuantificación de las comisiones, se aplicaron únicamente hasta el 20 de junio de 2015.

Ahora, frente a las comisiones causadas y no pagadas con posterioridad al 24 de septiembre de 2015, en atención a la reclamación que realizó el actor el mismo día y mes del año 2018 (fl, 48), debe decirse que aunque se acreditó dentro del plenario las ventas realizadas por el actor y sus correspondientes devoluciones (fl. 220-222), lo cierto es que no hay forma de establecer los **topes y porcentajes** sobre los cuales deben liquidarse esas comisiones, pues no se allegó prueba alguna que permita identificarlos, aunado a que los pactados en el contrato de trabajo perdieron vigencia el 20 de junio de 2015, como ya se advirtió; además, tampoco se demostraron los criterios para su cuantificación respecto de los puntos de venta de “Melgar”, “Girardot” y “San Miguel”, lugares donde también prestó el servicio el actor conforme se desprende en la certificación de folios 220 a 222 del plenario; sin que tales presupuestos puedan presumirse como lo pretende la apoderada del demandante en sus pretensiones.

Amén de lo anterior, debe agregarse que conforme los extractos bancarios de la cuenta del actor se puede advertir que siempre le fue consignado por nómina un salario bastante superior al mínimo legal, de lo que se colige que además de su salario básico percibía un salario variable (fl. 58-

165), que corresponde a comisiones y/o trabajo en días dominicales u horas extras, pues de las certificaciones allegadas se observa que el demandante devengaba no solo el salario básico del mínimo legal, sino también un salario promedio constituido por comisiones y trabajo en dominicales y horas extras (fls. 14 y 29), por lo que claramente se advierte que no es cierta la afirmación que realiza el demandante en su escrito de demanda, de que la empresa no le volvió a pagar comisiones desde marzo de 2011, pues según las referidas certificaciones, expedidas en agosto de 2011 y septiembre de 2016, este las recibía y hacían parte de su salario, e incluso, se tuvieron como base salarial para liquidar sus acreencias laborales.

Finalmente, es de aclarar que el actor a partir del 20 de enero de 2017 fue nombrado como jefe de rodamiento, por lo que desde esa calenda dejaba de percibir comisiones, pues las mismas se establecieron en su momento únicamente para los taquilleros o auxiliares de taquilla, cargo que era el que ostentaba con anterioridad.

En consecuencia, no queda otro camino que confirmar la sentencia en este aspecto.

En lo que tiene que ver con la indemnización por despido sin justa causa, el juez consideró que la misma resultaba procedente porque la demandada había certificado en el 2013 que el contrato vigente a esa fecha vencía el 23 de junio de 2013, y en certificación de 2015 tal demandada manifestó que el convenio vigente a ese año vencía el 23 de junio de 2015, y en ese orden, consideró que debía tenerse que el contrato vencía el 23 de junio de cada año, evidenciándose que la terminación del mismo no se hizo dentro de los treinta días anteriores a su vencimiento, ya que del 25 de mayo al 23 de junio del 2018, no transcurrieron los 30 días a los que se refiere el artículo 46 del CST; aspecto frente al cual la demandada sostiene que el contrato terminaba el 26 de junio de 2018 y por ende, la comunicación se entregó dentro del término de ley.

En aras de establecer lo anterior, obra en el expediente contrato de trabajo a término fijo inferior a un año en el que se estipuló que iniciaba el 23 de octubre de 2008 y finalizaba el 23 de junio de 2009 (fl. 4-6); así mismo, obra carta de no renovación del contrato de trabajo de fecha 25 de mayo de 2018, en la que se indica que el mismo culminaba el 26 de junio de 2018 (fl. 33).

Además, se observa que el demandante presentó un derecho de petición el 11 de agosto de 2018 en el que solicita se le expresen las razones por las cuáles la entidad decidió dar por terminado su contrato de trabajo, máxime cuando el mismo ya se había prorrogado (fl. 43); frente a lo cual, la demandada con escrito de fecha 13 de agosto de 2018 le informa que el contrato se dio por terminado por vencimiento del plazo pactado, como bien lo permite el artículo 61 del CST (fl. 44-45); luego el 23 de agosto del mismo año le indicó que la terminación del contrato se dio conforme a los presupuestos del artículo 46 del CST (fl. 46-47), y el 29 de agosto le allegó la relación de las prórrogas que había tenido su contrato (fl. 51-53).

El representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte señaló que el contrato de trabajo del actor terminaba el 26 de junio de 2018, pues el mismo se pactó por un término inicial de 8 meses y un día y el mismo fue prorrogado sucesivamente hasta su finalización.

El artículo 46 del CST señala que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero que es renovable indefinidamente. Además, dispone que si antes del vencimiento del término estipulado las partes no avisaren por escrito su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días, el mismo se entiende renovado por un período igual al pactado inicialmente, pero, que si el término es inferior a un año, solo se puede prorrogar hasta por 3 períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no puede ser inferior a un año, y así sucesivamente, lo que quiere decir, que las

prórrogas inician a contarse al vencimiento del término pactado en el contrato.

En el sub lite, el vínculo contractual tuvo como fecha de inicio el 23 de octubre de 2008, y según el contrato, el mismo finalizaba el 23 de junio de 2009 (fl. 4), de lo que se colige que el tiempo de duración lo fue por 8 meses y 1 día, pues aunque no dice expresamente el término de duración, ello se desprende de los extremos allí fijados.

En este punto debe decirse que si bien de los extremos pactados podría generarse dudas acerca del término del contrato por cuanto el artículo 67 del Código Civil establece que *«El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses»*, por lo que al haberse indicado que iniciaba un día 23 y terminaba igualmente en un día 23, podría entenderse que en realidad el contrato era por meses exactos, que en el caso lo serían 8 meses, máxime cuando la jurisprudencia laboral ha determinado que los efectos más importantes del contrato de trabajo, se traducen efectivamente en meses (sentencias CSJ SL1064-2018, SL3794-2015 y SL9147-2015). Sin embargo, conforme lo determinó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL981 de 2019, el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta aquella de su finalización, y por esa razón, ha descartado la aplicación del referido artículo 67 del CC, por cuanto los tiempos de servicios laborales no son en estricto sentido *«términos»*, y así ya se venía pronunciando en sentencias CSJ SL1180-2018 y SL467-2019, e incluso, dicha hipótesis se había enunciado en sentencias SL 34584 del 24 de marzo de 2010 y SL 44746 del 22 de noviembre de 2011, todas estas en las que tienen como común denominador el cómputo de todos los días, y explica a manera de ejemplo que *“un año de servicios de un trabajador que ingresa el 1.º de enero se cumple el 31 de diciembre, pues a partir del 1.º de enero del año siguiente comienza el primer día del segundo año. Así mismo, un plazo de vigencia de un contrato de trabajo de 6 meses a partir del 1.º de enero, se cumple el 30 de junio, como quiera que el 1.º de julio es el primer día de la prórroga”*. Y concluyó que *“(i) el contrato de trabajo se ejecuta*

*todos los días, desde su inicio hasta su finalización, incluyendo días de descanso obligatorios y festivos;” “(ii) por lo anterior, algunos plazos en días referidos al contrato de trabajo en los cuales la ley no califica si son hábiles o calendario, deben entenderse corridos;” “(iii) en tal orden de consideraciones, el plazo de 90 días, precisamente establecido para la liquidación del contrato de trabajo, es calendario;” “(iv) las reglas civiles de cómputo de plazos no son compatibles con la lógica del contrato de trabajo; luego, deben aplicarse con el cuidado de no confundir la contabilización de los términos con el cómputo de los tiempos de servicio, **los plazos de vigencia de los contratos** y los otorgados para la realización de ciertas actuaciones relativas al contrato de trabajo (preaviso de 30 días de terminación de contrato a término fijo; aviso de 15 días para el despido por las causales 9 a 15 del literal a), artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo; 90 días para la liquidación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales según el Decreto 797 de 1949, entre otros)” (Negrilla fuera de texto).*

En este orden de ideas, en el entendido de que deben contabilizarse todos los días establecidos en el contrato, desde la fecha de su suscripción hasta su finalización, que en el caso traduce desde el 23 de octubre de 2008 hasta el 23 de junio de 2009, se entiende de un lado, que el término del contrato fue de 8 meses y 1 día, y que a partir del día siguiente de la fecha de finalización comienza el primer día de la prórroga, pues no podría tenerse el mismo día que finaliza el contrato (23 de junio de 2009) como el inicio de la primera prórroga, sino a partir del día siguiente (24 de junio de 2009), como lo ha entendido la jurisprudencia laboral; en ese orden, las prórrogas que se dieron en este caso son:

- 1ª. Del 24 de junio de 2009 al 24 de febrero de 2010.
- 2ª. Del 25 de febrero de 2010 al 25 de octubre de 2011, y
- 3ª. Del 26 de octubre de 2011 al 26 de junio de 2012.

Por tanto, a partir de esta última fecha (26 de junio de 2012) la prórroga no puede ser inferior a 1 año, por lo que el contrato de trabajo se dio por renovado por este término, por los siguientes períodos, así:

- Del 27 de junio de 2012 al 26 de junio de 2013.
- Del 27 de junio de 2013 al 26 de junio de 2014.

- Del 27 de junio de 2014 al 26 de junio de 2015.
- Del 27 de junio de 2015 al 26 de junio de 2016.
- Del 27 de junio de 2016 al 26 de junio de 2017.
- Del 27 de junio de 2017 al 26 de junio de 2018.

A folio 33 reposa comunicación de fecha 25 de mayo de 2018 en la que la demandada le informa al trabajador ahora demandante que daba por terminado el contrato de trabajo a término fijo suscrito con él, por tanto, el vínculo laboral finalizaba el 26 de junio de 2018, de lo que se infiere con suficiente claridad, que el preaviso de la terminación del vínculo se dio dentro del plazo establecido en el referido artículo 46, esto es, con antelación no inferior a 30 días, y en ese sentido, el contrato terminaba dicha fecha como en efecto ocurrió, siendo estas razones más que suficientes para revocar la sentencia apelada en este aspecto, y en su lugar, absolver a la demandada de la condena impuesta por el juez de primera instancia.

Es de aclarar que si bien el juez de primera instancia indicó que la demandada certificó con escritos de folios 20 y 28 que el contrato terminaba el 23 de junio de 2013 y 23 de junio de 2015, lo cierto es que tales documentos no corresponden a certificaciones sino a comunicaciones mediante las cuales se informaba que no se iba a prorrogar el contrato del trabajador para esas calendas, sin embargo, las mismas no produjeron efecto alguno, pues el contrato se renovó por el siguiente período, sin que tenga incidencia alguna la fecha que allí se mencionara como terminación del vínculo laboral, pues se reitera, las mismas no se materializaron, máxime cuando lo que prevalece en estos casos, es el término que estipulen las partes al momento de formalizar el contrato de trabajo.

Así quedan resueltos los puntos objeto de apelación.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma de \$200.000. Respecto a las de primera instancia, en atención del resultado del proceso, las mismas se

revocan y se absuelve a la demandada de su pago.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha 28 de noviembre de 2019 proferida por el Juzgado 1º Civil del Circuito de Fusagasugá, dentro del proceso ordinario laboral de LUIS CARLOS HUEZO HERNÁNDEZ contra COOTRANSFUSA, en tanto condenó a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, en su lugar, se absuelve a la empresa de dicha condena, conforme con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia apelada en lo demás.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso, como agencias en derecho se fija la suma de \$100.000. Las costas de primera instancia se revocan y en su lugar, se absuelve a la demandada de su pago.

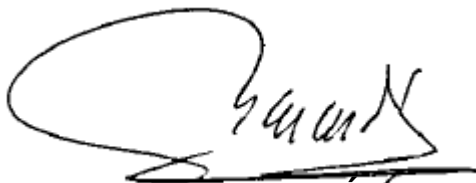
CUARTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUÍN DE LA ROSA QUESSEP

MAGISTRADO



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

MAGISTRADO



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

MAGISTRADA

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

SECRETARIA