

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



Departamento del Tolima
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE IBAGUÉ - TOLIMA**
Sala Quinta de Decisión Laboral

Magistrado Ponente: CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA

*Decisión aprobada mediante acta No. **002** de 27 de enero de 2022 - Sala V de Decisión*

En Ibagué, hoy dos (2) de febrero de dos mil veintidós (2022), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, integrada por quienes firman esta providencia, dicta la providencia a que se refiere el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, en el proceso ordinario laboral radicado número 73001-31-05-003-2021-00010-01, siendo demandante ÓSCAR ENRIQUE CASTRO IRIARTE y demandada la CÁMARA DE COMERCIO DE IBAGUÉ. De conformidad con el artículo 66 del estatuto procesal laboral, se entra a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, respecto de la sentencia de **25 de noviembre de 2021** proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, que declaró que entre la Cámara de Comercio de Ibagué y Óscar Enrique Castro Iriarte existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 19 de enero de 2004 y el 13 de diciembre de 2019; condenó a la sociedad demandada a pagar al demandante las siguientes diferencias: \$60.671.42, por auxilio de cesantías; \$6.977.21, por intereses a las cesantías; \$60.671.42, por prima de servicios y \$5.279.861.83, por indemnización por despido sin justa causa; absolvió a la accionada de las demás pretensiones de la demanda y condenó a ésta en costas procesales.

TÉSIS DEL JUZGADO

Adujo la A Quo que no fue objeto de reparo la relación laboral que existió entre las partes, la cual fue gobernada mediante un contrato de trabajo a término indefinido de 19 de enero de 2004 a 13 de diciembre de 2019; en cuanto a la reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, debe tenerse en cuenta la resolución 004 de 28 de mayo de 1985, mediante la cual la Cámara de Comercio concedió a sus trabajadores una prima de servicios extralegal que equivale a un mes de sueldo por año pagadera en los meses de junio y diciembre, la cual fue modificada por la resolución 004 del 16 de julio de 1992 en el sentido que tendrían derecho proporcionalmente a ella los trabajadores que hayan laborado más de 90 días y no hayan sido despedidos con justa causa, la cual tiene carácter salarial, pues así lo aceptó la demandada en la contestación de la demanda y lo ratificaron los testigos llamados a juicio. Que contrario a lo señalado por el demandante, no puede entenderse que por pagarse esta prima en el mes de

diciembre debe tenerse incorporada al salario que se recibe en ese mes ya que su pago no se somete al mismo parámetro de habitualidad que tiene el salario; en ese orden para poder dar el entendimiento y el sentido que pretende el accionante, se requería entonces que hubiera devengado ese valor cada mes, como era pagado el salario, por lo que no es posible equiparar lo devengado con lo percibido, pues esto llevaría a estimar que cada concepto que se haya causado por un lapo superior al del salario sólo por haberse pagado en esa misma oportunidad tendría el mismo carácter y periodicidad, que es lo que legalmente se encuentra determinado como sueldo; en este orden de ideas cuando una prestación con una habitualidad medianamente intensa, como en el presente caso un pago semestral tenga una connotación salarial, se debe valorar su incidencia salarial con el fin de liquidar las prestaciones sociales y demás derechos, atendiendo a su cuantía o valor como también el periodo de causación de esa prestación, es decir, en proporción a esos parámetros, se tiene que la prima de servicios extralegal guarda una relación de un mes de sueldo por año, es decir 30 sobre 360, lo que quiere decir que por cada mes laborado corresponde una proporción de una doceava parte del valor total de la prima de servicios extralegal, concluyendo que no se encontró ninguna diferencia en las acreencias laborales pagadas al accionante de su liquidación final por este concepto.

Respecto de la reliquidación de las cesantías manifestó que conforme los artículos 249 y 253 del Código Sustantivo del Trabajo, el salario que se debe tener para su reliquidación corresponde al último mensual devengado por el trabajador siempre que no haya tenido variación en los últimos tres meses y en caso contrario, como sería con los salarios variables, se tomará el promedio de lo devengado en el último año de servicios, o total de tiempo servido si fuere inferior a un año; igual sucede con los intereses a las cesantías, lo que demuestra es que el valor que se impone por cesantías tiene que estar relacionado con el periodo de causación de aquellas, lo mismo se puede decir con la prima de servicios en los términos del artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, que corresponde igualmente a un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año al tiempo trabajado, por lo que se deben tener en cuenta los días laborados en ese año calendario, que en el caso presente corresponde a 2019, por lo que la liquidación efectuada por la Cámara de Comercio de Ibagué tiene inconsistencia, ya que para establecer el salario base de liquidación para liquidar las prestaciones y demás acreencias laborales del actor, tuvo en cuenta fue un último año de servicios de diciembre de 2018 a diciembre de 2019, y no el último año calendario y habiéndose realizado las operaciones aritméticas correspondientes se encontró que la demandada tomó un salario promedio de \$2.625.809.00, que resulta inferior al que obtuvo el despacho entre el 1º de enero y 13 de diciembre de 2019 de \$2.689.118.00.00, por lo que resulta procedente la reliquidación de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, por este concepto.

Señaló en relación con los descuentos que se efectuaron de la liquidación final del contrato por libranza y anticipo de pago de prima de servicios legal y extralegal, que los mismos

resultan conducentes, pues respecto del descuento por libranza debe tenerse en cuenta que esa protección que establece la ley sólo es válida durante la vigencia del contrato de trabajo, momento en el cual se puede hablar que se percibe un salario pero que no obsta que una vez se termine la relación laboral, efectivamente se hagan esos descuentos que haya autorizado el trabajador, como en este caso a favor de un tercero acreedor como es Comfenalco Tolima, por cuenta de una libranza, ya que está probado en el proceso que el actor adquirió un crédito, mediante la suscripción de una libranza en la cual aceptaba que se le pagara a Comfenalco el valor adeudado y adicionalmente el trabajador se adhirió a la cláusula que pignoraba los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho al momento del retiro y con ello no era posible para el empleador desconocer la existencia de ese negocio jurídico entre el actor y Comfenalco, razón por la cual no se puede estimar ilegal dicho descuento realizado sobre la liquidación final del contrato de trabajo

Respecto de la reliquidación indemnización por despido sin justa causa, sostuvo que el empleador aplicó en debida forma el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, para su liquidación ya que dicha norma debe interpretarse tratándose de contratos de trabajo a término indefinido, que la palabra adicionales hace referencia a que la indemnización cuando el trabajador haya prestado sus servicios por más de un año, corresponde a los 30 días básicos del primer año, más 20 días por los años subsiguientes, pues si su sentido era acumular el legislador así lo hubiera expresado con total claridad; que aquí no es posible aplicar el principio de favorabilidad pues no hay dos o más normas que regule el conflicto y que genere duda sobre su aplicación y tampoco el in dubio pro operario, por cuanto dicha norma no admite interpretación distinta a la que se puede extraer de la misma literalidad. No obstante, la Jueza de instancia accedió a la reliquidación de esta indemnización, teniendo en cuenta para ello el salario promedio de lo devengado por el actor en el último año calendario.

TÉSIS DE LOS RECURRENTES

El demandante interpone recurso de apelación en lo referente a la liquidación que por doceavas partes realizó la Juez de instancia de la prima extralegal reconocida a través de la resolución 004 de 28 de mayo de 1985 por la Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Ibagué, ya que su pago siempre estuvo dispuesto para diciembre como así mismo lo dispone la misma resolución en su inciso 3º de la parte considerativa, y por hacer parte del salario de los trabajadores de esa institución, como quedó demostrado en la contestación de la demanda y en el interrogatorio que absolvió el representante legal de la accionada, hace parte integral del salario en el mes que se paga efectivamente, por lo que es errado interpretarla desde la perspectiva de las doceava partes, siendo que su liquidación salarial es el mes de diciembre en donde efectivamente se paga, como lo dispuso la mencionada resolución. Además, frente al tema de la prima de servicios es claro que la liquidación no debe hacerse sobre la anualidad,

debe hacerse sobre el semestre, en tanto los rubros que importan conforme al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, son los devengados en el semestre, en tanto su periodicidad y su causación está atada a los semestres del año de servicios de los trabajadores. En lo relacionado con los descuentos que se realizaron por efecto de la libranza, debe recordarse que éste es un producto financiero y no un producto otorgado por el empleador, y en estas condiciones no está atado al régimen de las normas financieras y en ello debe hacerse una claridad es que como lo ha determinado la reiterada jurisprudencia de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia y la misma Superintendencia Financiera, las entidades financieras tienen un lugar de posición dominante frente a los usuarios del sistema y por ende los contratos que se firman o las autorizaciones o los productos que se adquieren con estas entidades más que consensuales o bilaterales son de adhesión, es decir, lo que dispone las entidades financieras en sus formatos no lo puede debatir el usuario financiero, simplemente se adhieren con el fin de obtener el producto, pues así la autorización suscrita por el trabajador dijera que se podía hacer descuentos de sus prestaciones sociales y demás emolumentos de acuerdo a las acreencias labores que hubiesen sido objeto, la misma es abiertamente inconstitucional por la protección de los derechos laborales y por eso la ley 1527 de 2012, surge en un momento en que se estila el escándalo de las libranzas, con el fin de proteger a los usuarios de las entidades financieras, en este caso los pensionados o trabajadores de los abusos que cometen las entidades financieras, por lo que resulta bastante curioso que en sede de la especialidad laboral se pretendan salvaguardar los intereses no de los trabajadores, ni siquiera de los empleadores, sino de las entidades financieras, por lo que se desconocen los mínimos que nos habla el artículo 53 de la Constitución Política, pues a pesar de haberse suscrito esa autorización, la misma no se puede tener como una voluntad de las partes, no se debe olvidar el origen de los recursos que allí se estaban comprometiendo que provienen de una relación laboral, que en el caso de las cesantías tiene como efecto la de proteger al trabajador cuando éste quede cesante, luego permitir que las entidades financieras tomen los emolumentos pertenecientes a esa prestación económica una vez cese la relación laboral, va en contravía del mismo espíritu de la prestación económica en discusión. Frente al tema de la indemnización por despido injustificado, debe tenerse en cuenta la sentencia SU 027 de 2021 de la Corte Constitucional que reitera que para efecto de la aplicación del principio de favorabilidad y el in dubio pro operario debe tenerse en cuenta que no sólo se aplica cuando haya dos normas en colisión con criterio diferentes sobre un mismo tema, sino que se debe también entender que cuando existen varias formas para interpretar una norma se le debe dar por parte del operador judicial preponderancia a la que sea más favorable para el trabajador. Por lo que es claro que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo admite varias formas de interpretación y con base en los anteriores principios es viable que el operador judicial acceda a la interpretación que gramaticalmente se da y que sea más favorable al trabajador.

La Cámara de Comercio de Ibagué interpuso recurso de apelación, teniendo en cuenta que el despacho sostiene que existe una diferencia en la liquidación efectuada al demandante respecto del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y la indemnización por despido sin justa causa, por cuanto debió tenerse como como salario el promedio de lo percibido en el último año calendario, es decir a partir del 1º de enero de 2019 y no el último año de servicios, acotando que fue errónea la interpretación en este sentido dio la entidad demandada. Al respecto debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, que trata el salario base para la liquidación de las cesantías, por lo que es preciso acotar que cuando un trabajador tiene variación en el salario en los últimos tres meses, el salario base de liquidación para determinar sus prestaciones sociales, corresponde lo devengado por éste durante el último año de laborales, para este caso en particular, sería a partir de 1º de diciembre de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2019, que fue la regla que aplicó la Cámara de Comercio para liquidar los conceptos reconocidos, siendo el promedio de \$2.625.809.00, valor con el cual se liquidaron todas las prestaciones y la indemnización por despido sin justa causa como se acreditó con las liquidaciones aportadas.

PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

De acuerdo con los recursos de apelación interpuestos por las partes, la Sala determinará si la prima extralegal de servicios que se tuvo en cuenta como factor salarial para liquidar las acreencias laborales reconocidas al demandante, corresponde al monto de lo que percibió el trabajador por este concepto de acuerdo con su forma de pago. Así mismo, si para liquidar la prima de servicios, debe tenerse en cuenta el salario promedio de lo devengado en el semestre respectivo o en el último año de servicios. Igualmente debe determinarse si para establecer el salario promedio de lo devengado por el actor en el último año de servicios, corresponde al año calendario o al último año que laboró y sí, además, la indemnización por terminación del contrato de manera injustificada que le fue cancelada al demandante se encuentra liquidada conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, deberá establecerse si los descuentos que la entidad demandada, en su calidad de empleador realizó de la liquidación final de contrato de trabajo al actor, estuvieron acorde con la normativa que rige la materia.

Previamente a decidir el demandante presentó alegatos de conclusión en esta instancia manifestando que fue errónea la decisión del a quo de excluir la totalidad de la prima extralegal reconocida a través de resolución 004 de *28 de mayo de 1985*, como base de liquidación de las prestaciones sociales al tener la misma un carácter salarial que al ser pagada en diciembre, fecha en que fue despedido, debe ser tenida en cuenta como parte del salario y de cálculo para la respectiva liquidación de prestaciones sociales e indemnización; la demandada en interrogatorio de parte y en la contestación de la demanda aceptó el carácter salarial de la prima extralegal por lo que la liquidación de prestaciones sociales debe realizarse sobre el valor de

\$3.677.234; manifestó su inconformidad con la forma en que fueron promediados los salarios para el cálculo de la prima de servicios pues debió tenerse en cuenta la naturaleza de su periodicidad, es decir, con el promedio de los salarios del semestre; no se encuentra de acuerdo con el cálculo de la indemnización por despido; en cuanto a los descuentos por concepto de libranzas indicó no se puede permitir el uso de las prestaciones sociales como garantía de cualquier tipo de crédito que el trabajador deba pues se desconocería la finalidad protectora de dichas prestaciones, máxime cuando las entidades financieras no pueden quebrantar los principios de favorabilidad que cubre a los trabajadores, ni de progresividad que cubre a las prestaciones sociales y que las excluye de la posibilidad de realizar descuentos sobre valores dispuestos para su pago, por lo que a su juicio es ilegal el descuento realizado por la suma de \$6.811.256 para el crédito de libranza a favor de Comfenalco, debiéndose ordenar su reembolso. *(Cuaderno del Tribunal, Archivo 05, Alegatos Demandante.pdf)*.

La Cámara de Comercio de Ibagué solicitó revocar la sentencia de primera instancia y en consecuencia se absuelva a dicha entidad, argumentando que cuando el trabajador tiene variación de salario en los últimos 3 meses de salario se debe tener en cuenta lo devengado por este en el último año de labores, y en el presente caso el último año empieza a contar a partir del 1º de diciembre de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2019; el salario devengado por el actor promediado ascendió en diciembre de 2019 a la suma de \$2.625.809 valor sobre el cual se le liquidaron las prestaciones sociales; a la terminación del contrato de trabajo, se le canceló al actor la correspondiente indemnización de acuerdo a lo consagrado en el artículo 64 de la norma sustantiva laboral, razón por la cual la entidad no debe emolumento alguno pues la elaboración y pago de la liquidación se realizó conforme a derecho. *(Cuaderno del Tribunal, Archivo 06, Alegatos Demandada Cámara de Comercio.pdf)*.

TÉSIS QUE SOSTENDRÁ LA SALA DE DECISIÓN

Se confirmará la sentencia de primera instancia, teniendo en cuenta que la prima de servicios extralegal que le fue cancelada al actor fue debidamente liquidada como factorial salarial de acuerdo con su forma de pago semestral. Así mismo sucede con la prima de servicios pues la suma que se ordenó cancelar corresponde al promedio del salario que devengó el demandante, siendo dicho promedio lo percibido por el trabajador en el último año calendario, sin que la asista razón al demandante pretender la reliquidación de la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta que fue liquidada conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente, resulta procedente el descuento que realizó la demandada de la liquidación final del contrato para cubrir el crédito de libranza que efectuó el accionante con Comfenalco Tolima, por así autorizarlo el trabajador.

CONTROL DE LEGALIDAD

La Jurisdicción Laboral y de la Seguridad Social es competente para conocer del asunto conforme lo previsto en el numeral 1º del artículo 2º del estatuto procesal laboral. De otra parte, para surtir los recursos de apelación se corrió traslado a los apoderados judiciales a los correos electrónicos suministrados. Adicionalmente, el auto de traslado para alegar fue publicado en el estado electrónico No. 185C de 9 de diciembre de 2021, en la página web de la Secretaría de la Sala Laboral de esta Corporación, sin que se observe causal que invalide lo hasta ahora actuado.

ARGUMENTOS DE ORDEN CONSTITUCIONAL

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

En virtud del derecho del mínimo vital establecido en el artículo 53 ibidem, un trabajador le asiste derecho a que se le cancelen las acreencias laborales que surgieron de la relación laboral con el salario que percibió y aplicando para ello la normatividad respectiva.

SUBARGUMENTOS DE ORDEN LEGAL

No existe controversia de la relación laboral que declaró la Jueza de instancia, la cual tuvo ocurrencia entre el 19 de enero de 2004 y el 15 de diciembre de 2019 como tampoco la modalidad de contrato que rigió tal relación que lo fue a término indefinido y que dicho contrato fue terminado sin justa causa por la empleadora, cancelando la indemnización respectiva que dispone el artículo 64 del Código Sustantivo, para esta clase de vínculo.

Prima de servicios extralegal

La demandada mediante resolución 004 de 28 de mayo de 1985 concedió a sus trabajadores una prima extralegal que equivale a un mes de sueldo por año, pagadera por semestres, una quincena en el mes de junio y la quincena restante en diciembre de cada año (*Folios 35 y 36 del Archivo 011 del Expediente digital*), prestación que fue modificada por la resolución 004 del 16 de julio de 1992 en el sentido de que tendrán derecho a prima extralegal los funcionarios que hubieran trabajado la totalidad del semestre respectivo, o proporcionalmente quienes hubieran trabajado más de 90 días y no hubieren sido despedidos por justa causa. (*Folio 42 archivo 011 del expediente digital*). Así mismo, quedó probado que dicha prima extralegal constituye factor salarial para liquidar las prestaciones sociales y demás derechos que les correspondan a los trabajadores de la demandada.

Contrario a lo argumentado por el demandante en el recurso que se analiza, no puede tenerse dicha prima como integrante del salario de diciembre, bajo el argumento que es

pagadera en dicho mes, ya que su pago no se somete a la misma habitualidad que tiene el salario que se recibe mes a mes, ya que por este concepto se efectúan dos pagos anuales el primero en junio y el segundo en diciembre, es decir que su pago es semestral.

Bajo el anterior parámetro y como quiera que por prima extralegal de servicios la demandada paga a sus trabajadores un mes de sueldo por año de servicios, para tener dicha prestación como factor salarial, no puede tomarse el monto total de lo devengado por este concepto, por cuanto el salario base que se debe tener en cuenta para liquidar las prestaciones y demás derechos surgidos de la relación laboral, corresponde al que mensualmente devenga el empleado, como se desprende de los artículos 253, 306, 186 y 64 del código Sustantivo del Trabajo, respecto del auxilio de cesantías, prima de servicios, vacaciones e indemnización por despido sin justa causa entre otros.

No resulta acertado entonces equiparar la suma que recibió el demandante por prima de servicios extralegal que es semestral, con el monto del salario que percibió mensualmente, por lo que una compensación de esta prestación para tenerla como factor salarial corresponde a una doceava parte de lo que recibió el accionante por este concepto anualmente, como así lo dispuso la A Quo.

Reliquidación de Prima de servicios

Se indica por el accionante que para liquidar la prima de servicios deben tenerse en cuenta los salarios que se devenga en el semestre respectivo y no durante todo el año, como lo señaló la A Quo.

De acuerdo con el artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador está obligado a pagar a sus empleados la prima de servicios que corresponde a 30 días de salario por año, la cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

Por lo anterior, el valor de la prima de servicios corresponde al promedio de lo devengado por el trabajador en el semestre respectivo, lo que en principio le daría razón al recurrente, ya que la juez de instancia para hallar la diferencia que ordenó pagar por este concepto tomó como salario el promedio de lo devengado por el accionante durante todo 2019.

No obstante, por el hecho de que el Juzgado de instancia hubiera tomado como salario el promedio lo devengado por el actor durante todo el año para liquidar la prima de servicios, no cambia la diferencia que encontró demostrada por este concepto, pues si se toma el

promedio del salario devengado por el trabajador en cada semestre, a la misma suma se llegaría, pues de una u otra forma el resultado sería igual. Situación diferente ocurriría si se fuera a liquidar un solo semestre, pues para este caso mal podría tomarse como salario lo devengado por el accionante durante todo el año, sino lo percibido durante el semestre. Por tanto, no existen motivos para cambiar la decisión de primera instancia, por este motivo.

Indemnización por despidos sin justa causa

Se discrepa igualmente por el actor la forma como la demandada liquidó la indemnización por despido sin justa causa que se le reconoció, por cuanto la misma corresponde por el primer año 30 días de salario y por los subsiguientes años se debe sostener la base de los 30 días, pero se le debe sumar 20 días más de salario o proporcionalmente la cifra que corresponda, tal como lo establece el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para decidir dicha controversia, el artículo 64 íbidem establece que:

“En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

- 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.*

Contrario a lo sostenido por quien recurre, dicha norma es clara en señalar la forma como se debe liquidar la indemnización por despido sin justa causa tratándose de contratos a término indefinido en salarios inferiores de 10 mínimos legales mensuales, que corresponde a 30 días de salario por el primer año de servicios y por los siguientes años 20 días de salario o proporcionalmente por fracción, interpretación que ha acogido de manera pacífica nuestro órgano de cierre en lo ordinario al señalar que: “...De esta forma, el reconocimiento como la indemnización por despido sin justa causa en salarios inferiores a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, corresponde a 30 días de salario por el primer año de trabajo y de ahí en adelante, 20 días de salario [...] por cada uno de los años de servicio subsiguientes». Significa entonces una suma determinada y cerrada en 20 días de la remuneración del trabajador para cada anualidad adicional a la inicial, suma total que se sumará como valor de indemnización a los 30 días de que trata el numeral 1, sin que sea posible de la norma derivar otra apreciación distinta...” (Subrayado y resaltado al copiar). (Ver sentencia SL2997 de 2021).

Posición que ha sido sostenida por dicha Corporación entre otras sentencias como en SL6361-2015, SL20765-2017 y SL859-2021, aunque lo dijo respecto del literal b) numerales 1 y 2 del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, le es aplicable al presente caso.

Ni siquiera por el principio de favorabilidad en materia de interpretación de las normas jurídicas que se consagra en el artículo 53 de la Constitución Política, que consiste en que cuando existan dudas fundadas en el entendimiento de una norma, esto es, cuando el operador jurídico encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al asunto debatido dos o más interpretaciones del precepto, debe acoger aquella que más beneficie al trabajador, se puede en este caso aplicar la teoría del recurrente, ya que de la definición que da el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, de cómo se debe liquidar la indemnización por la terminación del contrato de manera injusta, en ningún momento surge la interpretación que le quiere dar el accionante a dicho artículo. Por tanto, no existe duda del entendimiento que el legislador quiso dar con esta norma.

No le asiste razón entonces al demandante pretender que se reliquide la indemnización por despido sin justa causa que le reconoció la demandada, por cuanto la misma se encuentra liquidada conforme lo establece el literal a) numerales 1 y 2 del artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Descuento por libranza

En relación con el descuento que efectuó la demandada de la liquidación final del contrato, en cumplimiento de la libranza que el demandante suscribió con Comfenalco, contrario a lo sostenido por este último en el recurso que se estudia, el mismo resulta procedente y legal, ya que no va en contravía de lo dispuesto por la Ley 1527 de 2012, ni de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo de Trabajo, pues dichas normativas hacen alusión a los descuentos que se aplican durante la vigencia del vínculo laboral, presupuesto que no tiene cabida en este asunto, dado que los conceptos sobre los cuales se dieron los mismos fueron por rubros que recayeron de la liquidación final del contrato de trabajo, lo que significa que dichos descuentos solo se pueden realizar si existe por parte del trabajador autorización previa escrita de éstos para cada caso.

Lo anterior en virtud de la voluntad y libertad contractual del trabajador, que se deduce del artículo 6º de la precitada ley 1527 que señala: *“Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en el cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad*

pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo” (Lo subrayado es de la Sala).

Obra orden de descuento de salarios, prestaciones sociales y/o mesadas pensionales a favor de Comfenalco Tolima que el actor firmó con la mencionada entidad y de su contenido se puede extraer que Oscar Enrique Castro Iriarte autorizó al empleador para hacer efectivo el pago del crédito adeudado mediante libranza 8725 y que: *“en caso de que por cualquier causa termine el contrato o relación laboral que causa los salarios, prestaciones e indemnizaciones que, por mayor seguridad de las obligaciones que asume por el presente pagaré, pignoro en favor de Comfenalco Tolima.....Aceptamos que el otorgamiento del crédito conlleva automáticamente la pignoración de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tenemos derecho al momento de nuestro retiro tanto para deudores como para codeudores”.* (Folio 16 archivo 019 del expediente digital).

Así mismo se encuentra demostrado que en cumplimiento a la referida autorización y ante la terminación del vínculo laboral, el pagador de la Cámara de Comercio de Ibagué, de la respectiva liquidación final del contrato, le descontó al demandante la suma de \$6.811.256 (Folio 44 del archivo 011 del expediente digital).

Así las cosas, la demandada obró en derecho respecto del descuento que realizó al accionante de la liquidación final del contrato, el cual fue girado a Comfenalco Tolima, teniendo en cuenta que estaba debidamente autorizada por el trabajador y su exigibilidad se configuró al presentarse la terminación del vínculo laboral, tal como lo adujo la operadora judicial de primer grado. Por tanto, se confirmará este punto de la sentencia.

Recurso por parte de la entidad demandada

No comparte la decisión de haberse ordenado la reliquidación del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta para ello el salario promedio que devengó el demandante durante el último año calendario, esto es 2019, pues en su sentido debe corresponder al salario promedio del último año de servicios eso es, entre el 1º diciembre de 2018 y el 30 de noviembre de 2019, que fue la regla que aplicó la Cámara de Comercio de Ibagué, para liquidar los anteriores conceptos.

Mal puede el recurrente interpretar que por haber sido el salario del actor variable, debía tomarse con fundamento en el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, el promedio de lo devengado por éste en el último año de servicios, esto es, de 1º de diciembre de 2018 a 30 de noviembre de 2019, es decir, tomando salarios de dos años diferentes, cuando de la interpretación de la norma se deduce, es que se debe tomar el promedio de lo devengado en el año calendario respectivo o de la fracción en que perdure la relación laboral, como ha

entendido pacíficamente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, que sobre este tema ha señalado: *“Ahora, no pasa por alto la Corporación que, por ejemplo, en sentencia CSJ SL13518-2017, tomó como salario para liquidar la indemnización en comento, por tratarse de una remuneración variable, «el promedio, del último año». Empero, cumple precisar, que esa referencia la realizó para aludir al año final de prestación de servicios del trabajador, obteniendo el promedio de lo devengado en los meses que laboró dentro de la anualidad en que se terminó el contrato, lo cual es ostensiblemente diferente a afirmar, que deba ser el promedio de los 12 meses anteriores a la terminación de ese vínculo” (Ver sentencias SL 4733 de 2018 y SL 1070 de 2018).*

Por tanto, no puede afirmarse que frente a la existencia de un salario variable, deba calcularse las prestaciones a que tiene derecho el trabajador, con lo percibido por éste en los 12 meses inmediatamente anteriores a la terminación del contrato, sino que corresponde al promedio de lo devengado en el último año calendario, que en el caso específico corresponde de 1º de enero a 15 de diciembre de 2019, como así lo declaró al Juez de instancia, por lo que no hay motivo para variar dicha decisión.

Habra de confirmarse la decisión de instancia

CONDENA EN COSTAS

Sin costas en esta instancia, ante la no prosperidad de los recursos interpuesto por las partes.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el **25 de noviembre de 2021** por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué en el proceso ordinario laboral promovido por OSCAR ENRIQUE CASTRO IRIARTE contra la CÁMARA DE COMERCIO DE IBAGUÉ, por lo expuesto en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia, ante la no prosperidad de los recursos interpuestos por las partes.

TERCERO: DEVOLVER oportunamente el expediente al Juzgado de origen.

Envíese copia de esta decisión a los correos electrónicos de los apoderados de las partes y Notifíquese por Edicto de acuerdo con lo previsto en el artículo 9º del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Firmado Por:

**Carlos Orlando Velasquez Murcia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Ibagué - Tolima**

**Monica Jimena Reyes Martinez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Ibagué - Tolima**

**Amparo Emilia Peña Mejia
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Ibagué - Tolima**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**1ceb0613bb36f7f8a2d699f339035a0f99139aafc420fee358e12472b63fcfe
0**

Documento generado en 02/02/2022 08:40:01 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la
siguiente URL:**

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>