

E D I C T O

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

H A C E S A B E R:

Que con fecha primero (1) de abril de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSÉ RODRIGO CUÉLLAR ZAMBRANO
Demandado: PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S.
Radicación: 41001-31-05-001-2017-00527-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** en su integridad el fallo apelado, conforme a lo motivado.

SEGUNDO. CONDENAR en costas a la parte demandada.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy ocho (8) de abril de 2022.



CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN
CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSÉ RODRIGO CUÉLLAR ZAMBRANO
Demandado: PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S.
Radicación: 41001310500120170052701
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, 01 de abril de dos mil veintidós (2022)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 034 del 01 de abril de 2022

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada respecto de la sentencia proferida el 23 de febrero de 2018 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H).

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 07 de septiembre de 2017, el señor JOSÉ RODRIGO CUÉLLAR ZAMBRANO formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de la sociedad PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S., con el fin de que se declare que entre el demandante y la entidad demandada se verificó un contrato de trabajo desde el 12 de octubre de 2014 hasta el 07 de julio de 2017; que se declare que el salario integral pactado era equivalente a 13 SMLMV para cada anualidad; que, en consecuencia, se condene a la demandada a pagar la diferencia entre lo realmente pagado y los salarios integrales causados a lo largo de la relación laboral; que se le reconozca y pague la diferencia por concepto de vacaciones; la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa; la sanción contemplada en el artículo 65 del CST, y la retribución correspondiente a los días compensatorios no pagados durante la ejecución del contrato de trabajo.

Fundamentó sus pretensiones en los siguientes hechos:

Que el día 12 de octubre de 2014 el señor RODRIGO CUÉLLAR ZAMBRANO celebró un contrato de trabajo individual a término fijo inferior a un año con la empresa PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES, para desempeñar el cargo de vigilante.

Que el contrato de trabajo se pactó por un término fijo inicial de un (1) mes, el cual fue prorrogado por tres (3) veces, al cabo de lo cual se continuó prorrogando sucesivamente por el término de un (1) año.

Que la jornada de trabajo a la que se obligó el trabajador fue la máxima ordinaria de 8 horas diarias y 48 semanales.

Que, a lo largo de la relación laboral, jamás se le reconoció al trabajador descanso compensatorio remunerado por haber laborado en días de descanso obligatorio, ni recibió retribución en dinero por el descanso compensatorio no disfrutado.

Que la cláusula séptima del contrato de trabajo estipuló que la empleadora reconocería al trabajador un salario mensual fijo integrado, consistente en una suma superior al salario mínimo legal vigente. La diferencia corresponde a los eventuales trabajos en días de descanso, horas nocturnas o trabajo suplementario.

Que la empleadora dio por terminado el contrato de trabajo suscrito con el trabajador, de manera unilateral y sin justa causa el 07 de julio de 2017.

Que en el referido contrato laboral se pactó una remuneración bajo condiciones de subordinación a cargo de la empleadora, el cumplimiento de horario establecido y la prestación personal de la labor encomendada al trabajador, bajo las instrucciones de la empleadora, sin presentar queja alguna o llamado de atención.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La entidad demandada replicó el libelo introductorio aceptando la existencia del contrato de trabajo en la modalidad y los extremos temporales señalados en la demandada. Manifestó que las partes fijaron como remuneración en el contrato laboral, un salario básico mensual de \$616.000, es decir, el equivalente a un salario

mínimo de la época, más los recargos mensuales por trabajo suplementario, y no un salario integral como equivocadamente lo hace creer el apoderado del demandante.

Refirió que en el mismo contrato trabajo se estableció en el parágrafo 2° de la cláusula sexta, que todo trabajo suplementario, horas extras o dominicales para ser reconocidos debían estar previamente autorizados y por escrito por el empleador; por lo que le correspondía al demandante demostrar el supuesto trabajo suplementario no pagado, discriminando los días o periodos dejados de pagar y acreditando su causación.

Afirmó que, como se observa en la liquidación de prestaciones sociales allegada con el escrito de la demanda, se evidencia que el salario que devengaba el actor era el mínimo legal mensual vigente, más las horas extras que se incluyeron como promedio en la mencionada liquidación, lo que le permitía obtener al trabajador salarios variables hasta por \$1.721.289; concluyendo que todo el trabajo suplementario causado dentro de la relación laboral fue sufragado.

Como excepciones de fondo formuló las que denominó: “*COBRO DE LO NO DEBIDO*”, y “*PRESCRIPCIÓN*”.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 23 de febrero de 2018 el juez de primer grado resolvió declarar que, entre JOSÉ RODRIGO CUÉLLAR ZAMBRANO, como trabajador, y PROMOTORA REGIONAL DE AUDIOVISUALES S.A.S., como empleador, existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 12 de octubre de 2014, que se prorrogó hasta el 11 de febrero de 2018 y fue terminado sin justa causa por el empleador. Condenó a la demandada a pagar al actor la indemnización por despido sin justa causa el monto de \$12.278.513,93 y la absolvió de las demás pretensiones de la demanda. Declaró no probadas las excepciones formuladas por la pasiva y condenó en costas a la opositora.

Para sustentar su decisión el fallador de instancia precisó que, al no haber controversia frente a la existencia de la relación laboral, era procedente declarar que entre las partes del proceso existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que se ejecutó desde el 12 de octubre de 2014 hasta el 07 de julio de 2017.

Advirtió, en lo referente al término de duración del contrato, que este puede celebrarse a término fijo porque así lo faculta la ley, agregando que el artículo 3 de la Ley 50 de 1990 establece unos límites a los contratos de duración fija inferior a un año, disponiendo que únicamente podrán prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año.

De lo anterior dedujo que, si bien las partes del proceso establecieron como término de duración del contrato el plazo de un (1) mes, que fue el periodo inicial, según consta en el contrato de trabajo que reconocieron, por ministerio de la ley y al no existir ninguna precisión diferente, el vínculo se renovó tres (3) veces por el mismo término, es decir, que inició el 12 de octubre de 2014, su primera prórroga fue el 12 de noviembre de 2014, por un (1) mes; la segunda prórroga fue el 12 de diciembre de 2014, por el mismo periodo; y la tercera se produjo el 12 de enero de 2015, por el mismo lapso; y de ahí en adelante, como no hubo manifestación de la partes, continuó ejecutándose por periodos de un (1) año, lo que quiere decir que su finiquito el 07 de julio de 2017 fue anticipado por cuanto se hallaba vigente la prórroga que terminaría el 11 de febrero de 2018, si se entiende que a partir del 12 de febrero de 2015 se renovó por periodos de un año.

Frente a la pretensión de salario integral, el a quo señaló que el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, lo posibilita y establece unas exigencias para su viabilidad, entendiendo que se debe pactar de manera clara y precisa por escrito y acordarse entre las partes que el salario será superior a diez (10) salario mínimos legales mensuales vigentes, más un porcentaje adicional del 30%, para la carga prestacional y parafiscales, y se entiende que en estos valores va involucrado todo lo relacionado con el trabajo ordinario, recargos, trabajo nocturno, dominicales, festivos y, en general, todo lo relativo al servicio, excepto las vacaciones.

En el caso en concreto, evidenció el a quo que las partes acordaron, no un salario integral como equivocadamente lo entendió el demandante y lo puso de presente la parte actora, sino un salario mensual fijo integrado, tal como establece la cláusula séptima del contrato de trabajo, que igualmente es permitido por la jurisprudencia, en la medida que en ciertas labores no hay una definición precisa anticipada de cuál va a ser el trabajo variable y, por contera, la ley admite que las partes acuerden un valor adicional que tenga en cuenta ese trabajo suplementario, horas extras, dominicales, festivos; sin alterar el valor del salario mínimo pactado, agregando que si se revisa el capítulo de remuneración del contrato, se evidencia que se trató de

un salario básico mensual de \$616.000, que correspondía al mínimo legal vigente de la época.

En relación a la afirmación del demandante que laboró en dominicales y festivos y nunca recibió días compensatorios, el fallador de instancia recordó que el trabajo excepcional, es decir, el que supera la jornada laboral, dominicales y festivos, debe acreditarlo el trabajador, pues es una carga probatoria que corre por su cuenta, conforme lo regula el artículo 167 del C.G.P., concluyendo que en este asunto no existió prueba que acreditara los dominicales y festivos no remunerados, comoquiera que las certificaciones laborales anexas a la demanda, daban cuenta que el salario devengado correspondía al mínimo legal, más el trabajo suplementario.

Finalmente, concluyó que no existió una justa causa por parte del empleador para la terminación unilateral del contrato y condenó a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto regulada en el artículo 64 del C.S.T., que, en tratándose de contratos de trabajo a término fijo, es el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato. Según precisó, si el contrato terminaba el 11 de febrero de 2018 y se concluyó el 07 de julio de 2017, restaban para su culminación 07 meses y 04 días, y tomado como base en el último salario establecido en su liquidación de prestaciones sociales definitiva, que correspondía a \$1.721.287, la indemnización ascendía a \$12.278.513,93, debidamente indexados.

4. RECURSO DE APELACIÓN

Parte demandada

El apoderado de la parte opositora formuló recurso de apelación atacando la decisión adoptada por el juez de instancia con relación a las sumas ordenadas por concepto de indemnización por despido injusto, precisando que, conforme a lo establecido en el artículo 64 del C.S.T., el valor de los salarios correspondientes al término que faltare deben ser calculados con base en el salario inicialmente pactado, es decir, el salario mínimo legal mensual vigente, de tal suerte que la condena correspondería a la suma de \$5.188.609, y no al monto señalado por el a quo.

5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 09 de marzo, se ordenó imprimir al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, corriendo traslado, inicialmente, a la parte apelante y posteriormente a la no recurrente para presentar alegaciones. La parte demandante dejó vencer en silencio el término.

Parte demandada (apelante)

Reiteró los argumentos expuestos en el recurso de apelación, precisando que para efectos de calcular la indemnización por despido sin justa causa tenía que haberse tomado como base el salario pactado en el contrato, esto es, el mínimo legal vigente, que para el momento del despido ascendía a la suma de \$737.717.00 y no como lo hizo el juez de instancia, tomando para el efecto la remuneración que sirvió de base para la liquidación final de prestaciones sociales, pues, esta incluía horas extras, dominicales y festivos que no podían ser tenidos en cuenta para calcular salarios futuros.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

Conforme a los argumentos expuestos en el recurso de apelación formulado por la parte pasiva, corresponde a esta colegiatura determinar si incurrió el fallador de primer grado en error al calcular la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, no con base en el salario básico pactado por las partes, sino tomando el último salario devengado por el trabajador que incluía el pago de tiempo suplementario.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Una de las formas de finalización del contrato de trabajo que contempla nuestra legislación es el despido, el cual, puede ser con o sin justa causa, caso último en el cual el trabajador se hace merecedor de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

La norma acabada de citar señala que *“En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas*

contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato (...).

En el caso que ocupa la atención de la Sala se evidencia que el contrato de trabajo que ató a las partes fue un contrato de trabajo a término fijo, el cual inició el 12 de octubre de 2014 y finalizó el 07 de julio de 2017. Dicho contrato de trabajo fue suscrito, inicialmente, por el término de un (1) mes y se prorrogó automáticamente hasta el 11 de febrero de 2018, según quedó decantado en la sentencia de primer grado, de tal suerte que, como lo anotó el a quo, la empleadora, de manera unilateral y sin mediar justa causa, dio por terminada la relación laboral 7 meses y 4 días antes de que finiquitara la última prórroga.

Ahora bien, en lo que atañe a la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, es claro para la Sala, que cuando la norma hace relación al “valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato”, se refiere al último salario devengado por el trabajador, con todos los factores que lo integran, según las previsiones del artículo 127 del CST, que a la letra reza: *“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”*.

En el caso en concreto, se visualiza que la misma demandada, en la liquidación final de prestaciones sociales, visible a folio 11 del expediente, tomó como base salarial para pagar tales emolumentos, el valor de \$1.721.289.00, el cual comprende la sumatoria del salario básico para el año 2017, que ascendía a la suma de \$737.717, y el promedio de horas extras laboradas por valor de \$983.572.

Ahora bien, si se examinan los comprobantes de nómina visibles a folios 14, 15, 50, es claro que la mayor parte del salario del demandante estaba constituida por el trabajo supletorio. En efecto, para el mes de marzo de 2015 el salario básico era de \$644.350 y las horas extras sumaban \$1.056.734. Para febrero de 2014 el básico era de \$616.000 mientras que las horas extras remuneradas ascendieron a

\$1.056.734 y para noviembre de 2014, por trabajo suplementario se le canceló un monto de \$1.000.230.

Adicionalmente, conforme a las certificaciones laborales obrantes a folios 12, 52, 53, 54 y 55, el señor CUÉLLAR ZAMBRANO siempre devengó un salario superior al básico pactado con ocasión del pago de horas extras, y así se ve reflejado en la liquidación final de prestaciones sociales, donde el mayor valor lo constituye el promedio de las horas extras remuneradas por un valor de \$983.572 y un básico de \$737.717.

Con fundamento en lo anterior, mal haría esta colegiatura en atender las alegaciones del recurso y modificar la liquidación tomando como base solamente el salario básico pactado, cuando es claro que el salario realmente devengado por el trabajador siempre fue variable en atención a las horas extras laboradas con regularidad durante la vigencia de la relación laboral.

Para respaldar la anterior conclusión, conviene traer a colación las anotaciones que ha hecho la Sala de Casación Laboral respecto del salario que debe tomarse como base para la liquidación de la indemnización por despido injusto cuando se trata de un salario variable:

“Al respecto, advierte la Sala que en ningún error jurídico incurrió el Tribunal, pues confirmó la indemnización por despido sin justa causa que liquidó el Juez de primer grado, con fundamento en el salario promedio que tuvo el empleador para liquidar las prestaciones sociales del trabajador, es decir, el que correspondía a la proporción del último año laborado por el demandante, en igual forma, que lo ha realizado la Corporación, cuando, como en el caso, el trabajador devenga un salario variable.

En efecto, la Corte, para liquidar la indemnización por despido injusto, en sentencia CSJ SL, 31 may. 2011, rad 38226, halló el salario variable de cada uno de los meses del año en el que se terminó el contrato de trabajo, esto es, para ese caso, de enero a junio de 2002; luego, obtuvo el valor del día promedio durante los 209 días laborados en esa anualidad y el producto lo multiplicó por los días que correspondían a la indemnización, de la siguiente forma (...)

En ese contexto, no asiste razón a la censura, al asegurar que frente a la existencia del salario variable, debe calcularse la indemnización por despido injusto, en razón a los 12 meses que anteceden a la terminación, pues como quedó visto en similares eventos, se ha tomado es el salario promedio de la proporción del último año laborado.

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”¹.

Es claro, a partir de los planteamientos de la Corte, que cuando el salario es variable -como en este caso- no es el básico el que debe servir de fundamento al juez para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, sino el promedio de lo realmente devengado por el trabajador dentro de la anualidad en la cual se produce la terminación del contrato de trabajo. En este caso, como no se allegaron todos los desprendibles de nómina del año 2017 a fin de establecer el promedio de lo devengado por el señor JOSÉ RODRIGO CUÉLLAR ZAMBRANO hasta la terminación del contrato, considera la Sala que lo procedente es tomar el valor del salario establecido por la empleadora para la liquidación final de prestaciones sociales, en la cual estableció el promedio de lo devengado por concepto de horas extras, tal como lo razonó el juez de instancia.

En este orden de ideas, el valor sobre el cual debe calcularse la indemnización por despido injusto corresponde a un salario mensual promedio de \$1.721.289, que se traduce en una remuneración diaria de \$57.376,3 que multiplicada por 214 días, que corresponden al lapso que faltó para cumplirse la última prórroga del contrato, arrojan la suma de \$12.278.513.

Corolario de lo anterior, se confirmará el fallo proferido en la primera instancia, tras resultar negativa la respuesta al problema jurídico, pues, conforme a lo argumentado no incurrió el fallador de primer grado en una indebida aplicación de la ley al tomar como base para la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, el último salario promedio, efectivamente devengado por el trabajador.

7. COSTAS

Vistas las resultas del proceso y atendiendo lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, aplicable a los asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del CPT y SS, se impondrá condena en costas a cargo de la parte demandada ante la improsperidad de su alzada.

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 4743, radicación 61705 del 09 de octubre de 2018. M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado.



Sent. M.P. Édgar Robles Ramírez.- Rad.41001310500120170052701

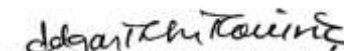
En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la ley,

8. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR en su integridad el fallo apelado, conforme a lo motivado.

SEGUNDO. – CONDENAR en costas a la parte demandada.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

Firmado Por:

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

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: **899cac79499ae38e15cff2fa279c9706d669e0b4c4c8611b923fc94c52b16f1e**
Documento generado en 01/04/2022 02:47:48 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>