



Juez Laboral del Circuito de Bogotá D.C. (Reparto)

E.

S.

D.

Referencia: Proceso Ordinario Laboral.

Demandante: JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO.

Demandados: CONECTAR TV S.A.S. y CLARO COLOMBIA (COMCEL S.A.).

SEBASTIÁN PERDOMO FLÓREZ, mayor y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en mi condición de apoderado especial del señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**, identificado con el número de CC. 1.019.005.993 de Bogotá D.C., igualmente mayor y vecino de esta ciudad, conforme al poder que adjunto, respetuosamente me permito impetrar ante su despacho demanda ordinaria laboral contra las personas jurídicas: **CONECTAR TV SAS-NIT 830.134.971-3** con domicilio principal en Bogotá D.C., representada legalmente por la señora **YANIRA JULIANA REY GARIBELLO**, identificada con el número de **C.C. 51.641.146**, y **CLARO COLOMBIA (COMCEL S.A.) NIT 800.153.993-7** con domicilio principal en Bogotá D.C. representada legalmente por **CARLOS HERNÁN ZENTENO DE LOS SANTOS**, identificado con el número de **C.E. 590.584** o por quien haga sus veces; y demás personas jurídicas de las que esta sea subordinada, filial, accionista o matriz, para que, a través del trámite legal correspondiente, y mediante sentencia, se confieran las condenas que indicaré en la parte petitoria, teniendo como sustento, las siguientes:

I. PRETENSIONES

PRETENSIONES DECLARATIVAS

1. Se declare que las empresas **CONECTAR TV SAS** y **CLARO COLOMBIA (COMCEL S.A.)** son solidariamente responsables por las acreencias laborales emanadas del contrato a término fijo suscrito con el señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**.
2. Se declare que entre el demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** y las demandadas, existió una relación laboral a término fijo que se renovó de manera indefinida desde el 18 de febrero de 2019 hasta el 17 de febrero de 2021.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



3. Se declare la ineficacia de las cláusulas contractuales que vulneren el artículo 13 del Decreto 2663 de 1950 en cabeza de las empresas **CONECTAR TV SAS y CLARO COLOMBIA**.
4. Se declare que los auxilios de ALIMENTACIÓN OPERATIVO y DE EFECTIVIDAD constituyeron salario.
5. Se declare en atención al principio de la realidad sobre la forma, que el trabajador **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**, devengó un salario variable durante toda la relación laboral, periodo comprendido entre el 18 de febrero de 2019 hasta el 17 de febrero de 2021.
6. Se declare que las demandadas aportaron al Sistema Integral de Seguridad Social en beneficio del demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**, sobre un ingreso inferior al salario variable realmente devengado por el trabajador.
7. Se declare que el demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**, en beneficio y por orden de las demandadas, desempeñó funciones laborales fuera de la jornada laboral colombiana.
8. Se declare que al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**, no se le pagó por parte de las demandadas horas extra, recargos nocturnos ni recargos dominicales o festivos al interior del contrato individual de trabajo a término fijo del periodo comprendido entre el 18 de febrero de 2019 hasta el 17 de febrero de 2021.
9. Se declare que las demandadas terminaron de manera unilateral y sin justa causa el contrato individual de trabajo a término fijo al señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**.
10. Se declare que, en atención al principio de la realidad sobre las formas, las demandadas liquidaron y pagaron el contrato individual de trabajo a término fijo del señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** sobre un ingreso inferior al salario variable realmente devengado.
11. Se declare que, en atención al principio de la realidad sobre las formas, las demandadas liquidaron y pagaron las cesantías e intereses sobre las cesantías del señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** sobre un ingreso inferior al salario variable realmente devengado.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



12. Se declare que, en atención al principio de la realidad sobre las formas, las demandadas liquidaron y pagaron las primas legales de servicio sobre las cesantías del señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** sobre un ingreso inferior al salario variable realmente devengado.
13. Se declare que, en atención al principio de la realidad sobre las formas, las demandadas liquidaron y pagaron las vacaciones del señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** sobre un ingreso inferior al salario variable realmente devengado.
14. Se declare que las empresas **CONECTAR TV SAS** y **CLARO COLOMBIA** actuaron de **mala fe** al interior del contrato a término fijo suscrito con el señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**.

PRETENSIONES CONDENATORIAS

15. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la diferencia entre lo pagado y lo dejado de percibir de las cesantías e intereses sobre las cesantías insolutas, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
16. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la diferencia entre lo pagado y lo dejado de percibir de las primas de servicio, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
17. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la diferencia entre lo pagado y lo dejado de percibir de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
18. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la diferencia entre lo pagado y lo dejado de percibir de las vacaciones, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
19. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** el valor de las horas extras junto con sus respectivos



recargos causadas, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.

20. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la diferencia entre lo pagado y lo dejado de percibir de la liquidación del contrato individual de trabajo, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
21. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la diferencia entre lo pagado y lo dejado de percibir de la liquidación del contrato individual de trabajo, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
22. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 64 del C.S.T., en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
23. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la sanción por no consignación de manera completa y con base al salario variable realmente devengado, de las cesantías a un fondo como lo establece el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en virtud del salario variable realmente devengado por el trabajador.
24. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T. por la falta de pago completo de cada una de las prestaciones sociales, con base en el salario variable realmente devengado desde la fecha de terminación del contrato de trabajo hasta la fecha de su pago efectivo.
25. Se condene a las demandadas a pagar al demandante **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO** a lo que resulte probado **extra y ultra petita**, durante el proceso.

II. HECHOS JURÍDICAMENTE RELEVANTES

1. Entre la empresa **CONECTAR TV SAS** y **COMCEL S.A. de ahora en adelante CLARO COLOMBIA** existió una relación comercial dentro de la cual, la

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



primera brinda soporte técnico, de instalación e infraestructura para prestar el servicio de: televisión, telefonía fija e internet.

2. El señor JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO, suscribió contrato laboral el día 18 de febrero de 2019 con la empresa CONECTAR TV SAS.
3. La modalidad del contrato suscrito entre el señor JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO y la empresa CONECTAR TV SAS, fue a término fijo inferior a un año, por el plazo de tres (3) meses.
4. La fecha de vencimiento del contrato a término fijo se estipuló a 17 de mayo del 2019.
5. El señor JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO continuó trabajando para la empresa CONECTAR TV SAS sin solución de continuidad después del 17 de mayo de 2019.
6. El señor JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO, no recibió por parte de la empresa CONECTAR TV SAS comunicación alguna de preaviso por concepto de terminación de contrato suscrito el día 18 de febrero de 2019, antes de su vencimiento a 17 de mayo del 2019.
7. El cargo para el que fue contratado el señor JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO fue el de AUXILIAR DE OPERACIONES (CONDUCTOR).
8. El objeto del contrato era de acuerdo a la cláusula primera del contrato:

“(...)a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio y cargo arriba mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes; b) A prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador; es decir, a no prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en los mismos oficios durante la vigencia de este contrato; c) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos, y/o electrónicos informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo; d) Someterse a las pruebas de seguridad en el trabajo y

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



prevención de riesgos laborales en el momento que el empleador lo requiera. PARAGRAFO- Las funciones a desempeñar por el trabajador son las que aparecen en el Manual de funciones del cargo, el cual declara aquél que conoce y en señal de lo anterior lo incorporan al presente contrato como parte integral del mismo y de obligatorio cumplimiento por parte del trabajador; f) Mientras el contrato de trabajo esté vigente EL TRABAJADOR, debe prestar sus servicios con la CERTIFICACIÓN DE TRABAJO EN ALTURAS, la cual debe estar constante y debidamente actualizada; g) Mientras el contrato de trabajo esté vigente EL TRABAJADOR, debe prestar sus servicios con la CERTIFICACIÓN DE INGENIERÍA CLARO, la cual debe estar constante y debidamente actualizada; h) Desarrollar las funciones contratadas en las ciudades donde el EMPLEADOR adelante operaciones o en el lugar que le indique o señale el EMPLEADOR, lo cual acepta desde ya el empleado, bien para desempeñar otro cargo o función en el mismo establecimiento o fuera de él, aún en ciudad distinta a la del lugar donde fue reside, declarando que está en disponibilidad de hacerlo(...)"

9. El objeto del contrato por el cual se vinculó al señor JORGE GAMBA, se realizaba a través de unas "carpetas", las cuales denotaban un proyecto donde se desarrollaban actividades de traslado e instalación de cableado e infraestructura para prestar el servicio de: televisión, telefonía fija e internet, en sectores de la ciudad de Bogotá, alrededores y otros municipios de Colombia, para atender la demanda de trabajo por la cual la empresa CLARO contrataba los servicios de la empresa CONECTAR TV.
10. El demandante desempeño labores en la carpeta **"elite de pymes"**, junto con el técnico Raul Garavis, cuyo supervisor y jefe directo era el señor Edwin Velandia.
11. Las labores que desempeñaba el demandante al interior de la carpeta **"elite de pymes"**, eran: recoger el vehículo asignado por la empresa en el patio ubicado en el barrio Suba Rincón de la ciudad de Bogotá, llevarlo hasta la empresa CONECTAR TV, surtir el carro con equipos cable conectores dispositivos, dirigirse a realizar las instalaciones en alturas como postes o entejados, instalaciones en inmuebles y copropiedades, ingresar en cajas de paso o tuberías de cableado para instalaciones, realizar la programación y activación del servicio por medio del programa que manejaba la empresa CONECTAR TV en comunicación directa con el CGO de CLARO, transportar al personal asignado y entregar finalmente el vehículo en Suba Rincón al finalizar la operación.



12. El señor JORGE GAMBA, al interior de la carpeta **“élite de pymes”** debía comenzar sus labores recogiendo la camioneta en el parqueadero de Suba Rincón antes de las seis de la mañana (6:00 am), y desplazarse para llevar a cabo un pre-turno que iniciaba a las seis en punto (6:00 am) todos los días sin que existiera en realidad un horario de salida o de terminación de la jornada laboral, toda vez que las actividades en ocasiones se extendían más allá de la jornada máxima legal colombiana.
13. El pago por la actividad subordinada y personal del demandante era de:

AÑO 2019 SMLV \$ 828.116 AUX DE TRANSPORTE \$ 97.032
AÑO 2020 SMLV \$ 877.803 AUX DE TRANSPORTE \$ 102.854
AÑO 2021 SMLV \$ 908.526 AX DE TRANSPORTE \$ 106.454
14. Al señor JORGE GAMBA, se le otorgaba un auxilio de alimentación operativo cuyo valor se explica en la estimación de la cuantía ya que este era variable.
15. En atención a la facultad de dirección y manejo del empleador, al señor JORGE GAMBA se le solicitó desempeñar funciones en la carpeta **“disponible de pymes”**.
16. El demandante desempeño labores en la carpeta **“disponible de pymes”**, junto con el técnico Javier Tequia, cuyo supervisor y jefe directo era el señor Edwin Velandia.
17. Las labores que desempeñaba el demandante al interior de la carpeta “disponible” de pymes, eran: recoger el vehículo asignado por la empresa en el patio ubicado en el barrio Suba Rincón de la ciudad de Bogotá, llevarlo hasta la empresa CONECTAR TV, surtir el vehículo con equipos cable conectores dispositivos, dirigirse a realizar las instalaciones en alturas como postes o enteojados, instalaciones en inmuebles y copropiedades, ingresar en cajas de paso o tuberías de cableado para instalaciones, realizar la programación y activación del servicio por medio del programa que manejaba la empresa CONECTAR TV en comunicación directa con el CGO de CLARO, transportar al personal asignado y entregar finalmente el vehículo en Suba Rincón al finalizar la operación.
18. El señor JORGE GAMBA, al interior de la carpeta **“disponible de pymes”** de pymes debía comenzar sus labores recogiendo la camioneta en el

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



parqueadero de Suba Rincón antes de las seis de la mañana (6:00 am) y desplazarse a realizar un pre-turno que comenzaba a las seis de la mañana en punto (6:00 am), de lunes a sábado y los domingos solamente una vez al mes sin que existiera en realidad un horario de salida o de terminación de la jornada laboral, toda vez que las actividades en ocasiones se extendían más allá de la jornada máxima legal colombiana.

19. El lugar de desempeño de la carpeta **“disponible de pymes”**, era requerido en Bogotá, en la Sabana de Bogotá, en municipios circunvecinos y en centros comerciales; en observancia a que estos últimos solicitaban que las labores se desarrollaran en horario nocturno para no entorpecer la actividad comercial de estas unidades organizadas de negocio.
20. El pago por la actividad subordinada y personal del demandante era de un salario mínimo.
21. Al señor JORGE GAMBA, se le otorgaba un auxilio de alimentación operativo cuyo valor se explica en la estimación de la cuantía ya que este era variable.
22. En atención a la facultad de dirección y manejo del empleador, al señor JORGE GAMBA se le solicitó desempeñar funciones en la carpeta **“Elite de pymes”**.
23. El demandante desempeño labores en la carpeta **“Elite de pymes”**, junto con el técnico Jeffrey Valle, cuyo supervisor y jefe directo era el señor Edwin Velandia.
24. Las labores que desempeñaba el demandante al interior de la carpeta **“Elite de pymes”**, eran: recoger el vehículo asignado por la empresa en el patio ubicado en el barrio Suba Rincón de la ciudad de Bogotá, , llevarlo hasta la empresa CONECTAR TV, surtir el vehículo con equipos cable conectores dispositivos, dirigirse a realizar las instalaciones en alturas como postes o entejados, realizar instalaciones en inmueble y copropiedades, ingresar en cajas de paso o tuberías de cableado para instalaciones, realizar la programación y activación del servicio por medio del programa que utilizaba la empresa CONECTAR TV en comunicación directa con el CGO de CLARO, transportar al personal aginado y entregar finalmente el vehículo en Suba Rincón al finalizar la operación.



25. El señor JORGE GAMBA, al interior de la carpeta **“Elite de pymes”** debía comenzar sus labores al recoger la camioneta en el parqueadero de la empresa ubicado en la localidad de Suba Rincón antes de las seis (6:00 AM) de la mañana y desplazarse para un pre-turno que comenzaba a las seis de la mañana en punto (6:00 am) en los alrededores de la empresa CONECTAR TV SAS,), de lunes a sábado y los domingos solamente una vez al mes sin que existiera en realidad un horario de salida o de terminación de la jornada laboral, toda vez que las actividades en ocasiones se extendían más allá de la jornada máxima legal colombiana.
26. El lugar de desempeño de la carpeta **“Elite de pymes”**, era requerido en la ciudad de Bogotá, Sabana de Bogotá y en municipios circunvecinos.
27. El pago por la actividad subordinada y personal del demandante era de un salario mínimo.
28. Al señor JORGE GAMBA, se le otorgaba un auxilio de alimentación operativo cuyo valor se explica en la estimación de la cuantía ya que este era variable.
29. En atención a la facultad de dirección y manejo del empleador, al señor JORGE GAMBA se le trasladó a la carpeta **“instalaciones de pymes”**.
30. El demandante desempeñó labores en la carpeta **“instalaciones de pymes”**, junto con el **técnico Cristian Celon**, cuyo supervisor y jefe directo era el señor John Arias.
31. Al interior de la carpeta **“instalaciones de pymes”** existía un salario fijo de un salario mínimo y se pagaba una comisión por cantidad de instalaciones al mes siempre y cuando se cumpliera con la meta dispuesta por el empleador que generaba una cantidad de puntos y sobre estos puntos la empresa le liquidaba las comisiones al auxiliar y al técnico.
32. Las labores que desempeñaba el demandante al interior de la carpeta **“instalaciones de pymes”**, eran: recoger el vehículo asignado por la empresa en el patio ubicado en el barrio Suba Rincón de la ciudad de Bogotá, llevarlo hasta la empresa CONECTAR TV, surtir el vehículo con equipos cable conectores dispositivos, dirigirse a realizar las instalaciones en alturas como postes o enteojados, instalaciones en inmuebles y copropiedades, ingresar en cajas de paso o tuberías de cableado para instalaciones, realizar la programación y activación del servicio por medio

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



del programa que manejaba la empresa CONECTAR TV en comunicación directa con el CGO de CLARO, transportar al personal asignado y entregar finalmente el vehículo en Suba Rincón al finalizar la operación.

33. El señor JORGE GAMBA, al interior de la carpeta **“instalaciones de pymes”** debía comenzar sus labores a las de la mañana (6:00 am) recoger la camioneta y estando en el PRETURNO en el parqueadero de Suba Rincon, de lunes a sábado y los domingos solamente una vez al mes sin que existiera en realidad un horario de salida o de terminación de la jornada laboral, toda vez que las actividades en ocasiones se extendían más allá de la jornada máxima legal colombiana.
34. En atención a la facultad de dirección y manejo del empleador, al señor JORGE GAMBA se le traslado a la carpeta **“Apoyo de escalera”**.
35. El demandante desempeño labores en la carpeta **“Apoyo de escalera”** cuyo supervisor y jefe directo era el señor Robin Guzman.
36. Las labores que desempeñaba el demandante al interior de la carpeta **“apoyo de escalera”**, eran: realizar apoyo de escaleras, recoger el vehículo asignado por la empresa en el patio ubicado en el barrio Suba Rincón de la ciudad de Bogotá, transportar escaleras, desplazarse hasta las instalaciones de la empresa CONECTAR TV, abastecer el vehículo asignado con cable coaxial que debía llevar a los técnicos que así lo requirieran, asistir a los puntos donde se solicitara su apoyo, bajar la escalera para ser asegurada de acuerdo a las normas de seguridad establecidas como acordonamiento con cinta de seguridad y conos, asegurar la respectiva línea de vida, establecer puntos de amarre de seguridad, diligenciar formatos de apoyo solicitado con hora de llegada y hora de salida del apoyo a técnicos así como establecer el totalizado de cable otorgado al personal técnico, mantener el vehículo en orden y aseo, apoyar la apertura de cajas de paso tuberías de cableado y entregar finalmente el vehículo en Suba Rincón al finalizar la operación.
37. El señor JORGE GAMBA, al interior de la carpeta **“apoyo de escalera”** debía comenzar sus labores a las siete de la mañana en punto (7:00 am), de lunes a sábado y los domingos solamente una vez al mes y su horario de salida era a las cinco de la tarde (5:00 pm).

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



38. La empresa CONECTAR TV SAS, si y solo sí pagaba horas extra si el accionante se encontraba realizando apoyo a escalera después de las cinco de la tarde (5:00 pm).
39. La empresa CONECTAR TV SAS no reconocía el pago de horas extra en el transcurso de tiempo que tomaba el señor JORGE GAMBA entregar finalmente el vehículo en las instalaciones del empleador, ubicadas en Suba Rincón al finalizar la operación.
40. El día 28 de diciembre del año 2020, la empresa CONECTAR TV SAS, le entregó al señor JORGE GAMBA un oficio cuya referencia se relacionaba con un "PREAVISO", suscrito por la señora PATRICIA VILLA TAFUR, en su calidad de Líder de Relaciones Laborales de entidad demandada.
41. La empresa CONECTAR TV SAS, mediante el oficio de fecha 28 de diciembre del 2020, señaló que se daba por terminado de manera unilateral el contrato a término fijo inferior a un año, suscrito por el demandante con la empresa a partir del día 17 de febrero de 2021.
42. La empresa CONECTAR TV SAS, basó la terminación de carácter unilateral del contrato a término fijo inferior a un año, suscrito el día 18 de febrero de 2019, de acuerdo con lo normado en el artículo 46 de la Ley 50 de 1990.
43. El artículo 46 de la Ley 50 de 1990 señala el trámite de que trata el artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que regula la tramitación de la solicitud de inscripción sindical ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
44. El PRE-AVISO de terminación del contrato a término fijo inferior a un año suscrito el día 18 de febrero de 2019, se avisó al demandante un (1) año, diez (10) meses y diez (10) días después de haberse suscrito.
45. El PRE-AVISO de terminación del contrato a término fijo inferior a un año (suscrito el día 18 de febrero de 2019), se avisó al demandante por fuera del término de que trata el inciso 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.
46. Pese a que el contrato suscrito el día 18 de febrero de 2019, se pactó a término fijo, su duración en la realidad significó su sostenimiento en el tiempo, no sufrió una interrupción de orden legal y su objeto no se trató de un trabajo transitorio.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



47. Pese a que el contrato suscrito el día 18 de febrero de 2019, se pactó a término fijo de tres meses, se prorrogó de manera sucesiva hasta el 17 de febrero del 2021.
48. No existió un despido con justa causa comprobable para dar por terminado de manera unilateral el vínculo que existió entre el señor JORGE GAMBA Y CONECTAR SAS, más allá que el presunto vencimiento del término del contrato a término fijo suscrito entre las partes de que trata el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.
49. Pese a que presuntamente solamente se trabajaba de manera accidental los domingos, dependiendo de los requerimientos de la empresa beneficiaria (CLARO COLOMBIA) el trabajador debía asistir entre dos y tres domingos al mes sin que fuera reconocido recargo dominical o festivo.
50. CLARO COLOMBIA, se vio beneficiada por las labores desempeñadas por el señor JORGE GAMBA.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundo esta demanda en lo preceptuado en la Convención Americana de Derechos Humanos aprobada en el orden interno mediante Ley 161 de 1972, artículo 26, Convenio No.095 de la OIT de 1949, sobre la protección del salario, artículo 15 y 53 de la Constitución Política de Colombia, en los artículos 34, 46, 51, 55, 61, 64, 65, 108, 114, 115, del Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 2943 de 2013, artículos 74 y siguientes, del Código de Procedimiento Laboral, Ley 789 de 2002, Ley 50 de 1990.

IV. RAZONES DE DERECHO

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, trae consigo un catálogo de principios fundamentales en materia Laboral. Dentro de estos, podemos destacar los siguientes:

- Estabilidad en el empleo.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
- **Estabilidad en el empleo:**

Dicha estabilidad, significa la posibilidad de desempeñar las funciones del cargo u oficio, de manera continuada, con la certidumbre de que su empleo no finalizará intempestivamente, a menos que concurra una justa causa para ello.

Al finalizar la relación jurídica laboral, entre las partes en conflicto, se eliminó la posibilidad de acceder a aquellos mínimos que dignifican la calidad de vida del trabajador. (T-149, 1995).

- **Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales de cara al debido proceso.**

Versa sobre la prevalencia que surge de las circunstancias fácticas derivadas de la relación laboral entre un trabajador y un empleador; es decir, si inicialmente mediante una formalidad se pacta un acuerdo de voluntades respecto al desarrollo y características de una relación laboral, y en esta se llegara a adquirir nuevas circunstancias que cambien la esencia del acuerdo inicialmente pactado, los derechos adquiridos con fundamento en la nueva realidad sean protegidos y reconocidos, especialmente cuando están en cabeza del sujeto más vulnerable del acuerdo, como lo es el trabajador.

Así mismo, el principio que nos atañe es alusivo a que cuando el empleador enmascara una relación o unas condiciones laborales específicas dentro de una formalidad, estas pasan a un segundo plano, ya que prima la realidad en relación con los Derechos realmente desarrollados al interior del vínculo laboral.

Así, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mencionó:

*“Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo sólo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, **si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador.**”* (Negrilla fuera de texto original) (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 2156- 2020)

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Si bien el principio constitucional aquí desarrollado en su generalidad es citado cuando se requiere comprobar una relación de subordinación entre un trabajador y empleador, su alcance no es limitado, ya que se extiende también a las características propias que conforman la relación laboral, como lo son el salario y los emolumentos constitutivos del mismo, el horario laboral y el desarrollo de diferentes cambios que surgen en atención al cumplimiento normal de las funciones del trabajador. Por ello la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 4330-2020, radicado No. 83692, determinó:

*“Por su parte, el postulado de primacía de la realidad sobre las formas constituye un principio constitucional, según el cual se debe privilegiar la realidad empírica y objetiva en la que se desarrolla el trabajo, sobre las formalidades pactadas por los actores. **Este mandato supralegal es transversal en el derecho laboral, por tanto resulta útil no solo para establecer si existió una relación subordinada, sino también a la hora de esclarecer qué emolumentos son constitutivos de salario**, determinar el verdadero empleador en relaciones tripartitas o multipartitas, la continuidad y los extremos temporales del vínculo e incluso dismantelar situaciones de simple interposición, entre otros.”* (Negrilla y subrayado fuera de texto original).

Como complemento, la Corte Constitucional señaló:

“En razón de las diferencias en las modalidades de los contratos de prestación de servicios y el laboral, la jurisprudencia nacional ha sido enfática en sostener que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 de la Carta, debe aplicarse el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales tanto en las relaciones entre particulares como en las que celebra el Estado” (C-614,2019).

- **Caso en concreto:**

En relación a lo anterior, y en concordancia con lo expuesto en el acápite de hechos se evidencia que este principio constitucional es ajustable al caso de la accionante, dado que si bien al interior del contrato individual de trabajo suscrito el se pactó una retribución salarial dentro de la cual el empleador hizo alusión a **unos emolumentos que** no constituían salario en el devenir de la relación laboral la realidad de las bonificaciones recibidas por el trabajador de manera habitual y constante no fue otra que retribuirle directamente la prestación de sus servicios en beneficio de la empresa accionada.

Es de entender que, al interior del contrato laboral **nunca** se hizo mención como tal a la existencia de un **salario variable**, no se estipuló de manera clara y tímida se hizo relación a este, en caso de que el **trabajador llegare a recibir una remuneración variable**, lo que sugiere que su salario en su mayoría del tiempo se constituyó por un salario básico, ya que el variable se observa como algo

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



contingente, lo cierto es que, en el marco de este principio, en realidad el grueso de su remuneración como contraprestación al servicio personal y permanente devenía del valor de los auxilios por alimentación y efectividad.

En consecuencia, este principio resultó lesionado, por cuanto no pudo darse su aplicación al interior del caso bajo estudio, habida cuenta que **no se tuvo en cuenta el pago de estos emolumentos que conformaban el salario variable del demandante al momento de llevar a cabo su liquidación.**

Situación que, en todo caso, lleva a que a la fecha **continúe existiendo una moratoria por no pago de acreencias laborales;** aspectos que se tratarán de manera independiente en sus respectivos puntos, y serán abordados a continuación.

➤ **EXISTENCIA DE UN CONTRATO A TÉRMINO FIJO QUE SE RENOVÓ INDEFINIDAMENTE**

Aun cuando un contrato laboral a término fijo no presente solución de continuidad, no sea objeto de renovaciones sucesivas y su objeto contractual permanezca en el tiempo, no significa que pierda su esencia temporal.

Con base en lo anterior, dicha esencia se mantiene incólume independientemente de las veces que el mismo sea prorrogado.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral señala:

*“Desde ya la Sala advierte que las súplicas de la casacionista están llamadas al fracaso porque **el contrato de trabajo suscrito a término fijo, conserva su esencia de ser temporal, independientemente de las veces que el mismo sea prorrogado, es decir, que esta modalidad siempre será a término fijo, pero podrá prorrogarse indefinidamente, tal cual lo determina el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado artículo 31 de la Ley 50 de 1990,** que dice: Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente. **De la anterior disposición se extrae que esta clase de vínculo no consagra el giro a la modalidad de un contrato a***

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



término indefinido, por el hecho de prorrogarse sucesivamente y tampoco que influya en la suscripción del mismo, el objeto social de la sociedad empleadora, máxime que las obligaciones y prohibiciones de cualquier contrato de trabajo están definidas por la ley y por el acuerdo de las partes, siempre y cuando, lo pactado no esté en contravía de la legislación". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 252- 2019) Negrillas fuera de texto.

En jurisprudencia reciente de la sala de descongestión de la Corte Suprema de Justicia, la entidad así mismo destacó:

*"Por tal razón, la vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo, **goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los arts. 46, 55 y 61 del CST.** La razón es sencilla y es que debe entenderse que a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el art. 47 Ibídem, el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales para que pueda adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral No 1, SL 2306-2022) Negrillas fuera de texto.*

Así las cosas, es posible señalar que dentro de la configuración presente al momento de suscribirse un contrato de orden laboral que es el acuerdo de voluntades, el cual si bien puede verse desequilibrado en una relación obrero patronal, no puede entenderse como una vulneración a los Derechos mínimos de los trabajadores la renovación indefinida del contrato laboral de que trata el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, citado por la Honorable Corte Suprema de Justicia; dicha situación ha de partir en consonancia con la buena fe que se imprime al interior de los acuerdos de voluntades suscritos bajo el marco legal colombiano, partiendo del artículo 83 de la Constitución Política de Colombia. La única restricción que existe frente a esta libre configuración contractual es la posible transgresión a los Derechos Fundamentales de los trabajadores que se pueda llegar a presentar.

De esta disertación se apropió la Corte Suprema desde vieja data, inclusive desde que en esta recaía la facultad de revisar la constitucionalidad de las normas expedidas por el legislador.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



“Explicado así el alcance del artículo 46 del C.S.T. no se ve cómo pueda quebrantar el artículo 17 de la C.N. 1886 (hoy art. 53 C.N. 1991), porque en ninguna situación de desprotección se coloca al trabajador. Antes por el contrario y en aras de la seguridad jurídica de él y también de su empleador se consagra la renovación automática del contrato en caso de silencio de las partes, ocurrido con una antelación de un mes a la fecha de su expiración”. (Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, No. 109, 1991)

De su parte la Corte Constitucional al estudiar una demanda posteriormente interpuesta contra el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo en la que ordenó estarse a lo resulto en la sentencia anteriormente citada, dispuso:

“El argumento central esgrimido por el actor y por quienes coadyuvan la demanda, en busca de la declaración de inexecutable de las disposiciones acusadas, parte del supuesto de que, al permitir que se pacten contratos de trabajo fijando un término de vigencia, la ley contraría el artículo 53 de la Constitución, que garantiza, como derecho mínimo e inalienable de los trabajadores, la estabilidad en el empleo.

*Ya en anteriores oportunidades, esta Corporación ha señalado que “los contratos de trabajo a término fijo no son **per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador**”[5]*

Ahora bien, como se dijo antes, ese acuerdo de voluntades está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos; así por ejemplo, en ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito, pero sí podrán en cambio, al término de la vigencia del contrato, renovarlo indefinidamente, aspecto que es precisamente el que impugna por inconstitucional el actor, por considerar que el mismo viola el principio de la estabilidad en el empleo que consagra el artículo 53 de la Constitución”.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



- **Caso en concreto:**

El señor Jorge Gamba desde el día 18 de febrero de 2019, pactó con la empresa CONECTAR TV SAS un contrato laboral a término fijo que se renovó de manera automática, de acuerdo con las reglas del numeral 1 y 2 del artículo 46 del CST:

- Contrato a término fijo del 18 de febrero del 2019 hasta el 17 de mayo de 2019.
- Contrato a término fijo del 18 de junio de 2019 hasta el 17 de agosto de 2019.
- Contrato a término fijo del 18 de agosto del 2019 hasta el 17 de noviembre de 2019.
- Contrato a término fijo del 18 de noviembre de 2019 hasta el 17 de noviembre de 2020.
- Contrato a término fijo del 18 noviembre de 2020 hasta el 17 de noviembre de 2021.

Al demandante se le terminó el contrato laboral en el término de vigencia del contrato laboral prorrogado entre el 18 de noviembre de 2020 y el 17 de noviembre de 2021, al tercer (3) mes de estar desempeñando el último contrato, faltando nueve (9) meses del contrato automáticamente prorrogado.

➤ **DESPIDO SIN JUSTA CAUSA**

En cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo imputable al empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. La Sentencia C-594 de 1998, reafirma que el patrono tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo, de lo contrario acarrearía en una terminación unilateral del contrato laboral sin justa causa imputable al empleador.

Las altas cortes han ampliado las garantías laborales a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. La Sentencia C-299 de 1998 estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido.

Es dable concluir que el despido sin justa causa es una institución erigida con el fin de proteger a la parte más débil de la relación contractual patrono-trabajador, de aquellas circunstancias que impliquen una situación inequitativa y desfavorable,

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



frente a la voluntad unilateral de dar por terminado el acuerdo de voluntades de carácter laboral.

Dentro de las disposiciones jurídicas estipuladas, existe la posibilidad de hacer uso de una suerte de condición resolutoria, que lleva al pago de una indemnización a cargo del empleador cuando por disposición de este, se da por terminado el contrato laboral.

INDEMNIZACIÓN DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Si el empleador da por terminado el contrato de trabajo sin que se haya presentado alguna de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, se genera a cargo del empleador y a favor del trabajador la indemnización consagrada en el artículo 64 *ibidem* así:

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

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)

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) 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 quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 60. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991."

La indemnización en referencia, además de tener vocación de condición resolutoria, deviene de una estabilidad laboral impropia, es decir, que ante un despido sin justa causa, el empleador puede optar por el pago de la indemnización de que trata el artículo anteriormente citado, la cual cubre el daño emergente y el lucro cesante al que se podría ver abocado el empleado despedido, a menos que pudiera lograr demostrarse un perjuicio mayor al que el legislador reconoció en cabeza de la parte contractual afectada por el desahucio.

La Corte Constitucional al respecto ha señalado:

"(...) es importante recordar que esa autonomía de las partes contratantes no es absoluta, y que, en todo caso está morigerada por una serie de principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al empleado. Precisamente con el fin de proteger al trabajador, la ley ha previsto la indemnización de perjuicios cuando se da por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa. Así, aparte de establecer que la indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante, se establecen unas reglas sobre la indemnización que habrá de recibir el empleado, de acuerdo con las clases de contrato laboral, y los años de servicio. A juicio de la Corte, estos

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



factores de medición y el señalamiento de la reparación del daño resultan ser razonables, si se los mira dentro del ámbito de libertad de que goza el legislador para regular esa materia, y sobre todo si se tiene en cuenta lo establecido en el primer inciso del artículo 6 demandado, el cual prevé, en forma genérica, la indemnización de perjuicios. (...) en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución(...)" (Sentencia C-1507 de 2000).

- **Caso en concreto:**

Sobre el caso que nos atañe, es claro que tanto en cabeza de la empresa demandada como del señor Gamba, recaía la condición resolutoria tácita por cuenta de tratarse de una vinculación laboral de carácter temporal; por cuenta de esta temporalidad es que se conoce de antemano la fecha en que la vigencia contractual fenecería, a menos que se realice una prórroga ya sea escrita o de carácter tácito de acuerdo con las reglas del numeral 1 y 2 del artículo 46 del CST.

De cara a este aspecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia señaló:

"En efecto, esta Sala de la Corte ha definido que, a diferencia de los contratos de trabajo a término indefinido, en los pactos a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades (...) Es por ello que la expiración del plazo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de ponerle fin a un vínculo contractual, previsto en el literal C) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el 5 de la Ley 50 de 1990»". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 3535- 2015)

Ahora, esto no quiere decir que, por el hecho de que se haya adelantado un preaviso, como sucedió en el caso que nos atañe, **se entienda de manera objetiva que este sea el digno para considerarlo como base un despido con justa causa el acaecido en el caso en concreto**; en atención a nuestra teoría, se trató de un contrato a término fijo que se renovó de manera indefinida y el aviso de

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



terminación se entregó al demandante en un espacio temporal no acorde con el numeral 1 del artículo 46 de la codificación laboral colombiana.

“1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”.

El mentado PRE-AVISO de terminación del contrato a término fijo inferior a un año suscrito el día 18 de febrero de 2019, se avisó al demandante un (1) año, diez (10) meses y diez (10) días después de haberse suscrito y no el **17 de abril del 2019**, como debió presentarse de acuerdo con el pacto de tres meses del primer contrato con el que comenzó su vinculación laboral el demandante con la accionada.

➤ **DE LA CARTA DE DESPIDO O TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL**

Si bien la condición resolutoria tácita establecida permite dar por terminado el contrato si este es avisado treinta días antes de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, las reglas de la codificación laboral en su artículo 62, disponen:

“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Es decir, que la parte que ha decidido terminar la relación laboral debe realizar una manifestación de las causas que llevaron a dar por terminado de manera unilateral el vínculo obrero patronal.

Así mismo es pacífica la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia al respecto:

“Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisibles.”

(...)

En efecto, entiende esta Corporación que el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo han sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno,

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de aducir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas y desconocidas". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 38872- 2011)

Frente a las palabras de la Corte, se puede evidenciar que el trabajador tiene el Derecho a conocer las razones por las cuales se dio por terminado su vinculación laboral; sin que resulte admisible utilizar razones genéricas que ponen en tela de juicio la legalidad del despido acaecido.

- **Caso en concreto:**

Como se mencionó en el sustento fáctico de la presente, al demandante le fue argumentado su despido conforme a las reglas del artículo 46 de la Ley 50 de 1990.

El artículo 46 de la Ley 50 de 1990 señala el trámite de que trata el artículo 366 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que regula la tramitación de la solicitud de inscripción sindical ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Es entendible que, seguramente se trate de un "*lapsus calami*" de confusión de las normas de orden público que se utilizaron para justificar el despido del accionante; o de un error de transcripción "Copy/paste" del formato utilizado, ya que probablemente la entidad tiene como costumbre el uso de **CRITERIOS FORMATO**, que no tuvieron en cuenta las reglas normativas que exhaustivamente se han citado al presente de cara a las renovaciones automáticas y sistemáticas que se presentaron del contrato laboral a término fijo primigeniamente pactado.

Es de observar entonces que el error puede ser una causal de exoneración de responsabilidades sea cual sea la materia desde la que se observe; empero, dado que en tratándose de una relación contractual que puede ser diametralmente desigual, donde el trabajador es la parte débil de la relación laboral, aunado al desconocimiento total de las reglas del artículo 46 del CST es posible determinar que la actitud del empleador en este caso fue negligente y vulneradora que gravitó en el concepto de **la mala fe**.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



“ Pues bien, se ha visto que en virtud de las particularidades del vínculo contractual de carácter laboral las partes no son iguales pues el trabajador se encuentra en inferioridad de condiciones respecto del empleador. Por ello, el derecho del trabajo se ha propuesto desde siempre la compensación de ese desequilibrio estructural, mediante la consagración y el perfeccionamiento de normas legales y constitucionales protectoras que buscan precisamente compensar la debilidad de quien normalmente esta obligado a entregar a otra su fuerza de trabajo a cambio del pago del salario y las prestaciones sociales.

De ahí que el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo establezca que la finalidad primordial de las normas laborales, sea la de lograr la justicia en las relaciones que surgen ente patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

La jurisprudencia ha reconocido que la realidad del contrato de trabajo es la superación de la desigualdad socio-económica de sus partes mediante una disciplina contractual previamente fijada en sus condiciones mínimas por el legislador, las cuales fueron plasmadas por el constituyente en el artículo 53 de la Carta Política, y las contenidas en los convenios de la OIT y los tratados de derechos humanos, a fin de garantizar a favor de los trabajadores en la aplicación y finalización de la relación laboral, lo cual resulta acorde con las condiciones dignas y justas en las que el trabajo se debe desarrollar y la especial protección de que el mismo debe ser objeto”. (Corte Constitucional, C1110-2001)

De acuerdo con este principio protector en que se debe circunscribir el actuar de las autoridades y los particulares; es que se busca equilibrar la disparidad que por naturaleza se presenta en la relación jurídica suscrita entre el empleador y el empleado de cara a un despido que no se preocupó si quiera de percatarse por plasmar unas razones válidas para dar por terminado el contrato a término fijo cuya vigencia se encontraba legalmente amparada.

➤ **HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS**

El trabajo suplementario se define como aquellas actividades laborales realizadas fuera de la jornada ordinaria y que excede la máxima legal, en virtud del artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Estas labores son realizadas bajo la subordinación del empleador y deben tener una retribución especial por la excesiva carga impuesta al trabajador, según se realice en horario diurno o nocturno.

Este horario varía en su remuneración de acuerdo con su modalidad: si es trabajo extra diurno, se paga sobre el 25 % del valor de la hora ordinaria; y si se trata de trabajo extra nocturno, se remunera sobre el 75% del valor de la hora ordinaria diurna.

Por otro lado, el trabajo desempeñado en horario nocturno, tiene un valor de recargo del 35% sobre el valor ordinario de la hora diurna; ahora bien respecto al trabajo realizado en días dominicales y festivos, en primera medida, se ha determinado que los dominicales se trabaja de manera ocasional ya que por regla general, los domingos y festivos son días de descanso obligatorio.

Opcionalmente se permite el desempeño de estas actividades que se realizan en atención a necesidades de orden personal, técnico y asistencial, como sucede en los trabajos relacionados con aseo, conducción, entre otros.

El trabajo realizado los domingos y festivos, cuenta con un recargo del 75% sobre el salario ordinario del trabajador, en proporción a las horas laboradas.

A propósito, la Corte Suprema de Justicia, en su Sentencia 47138 del 8 de marzo de 2017, mencionó:

"Ahora bien, recuérdese que el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo contempla, en su numeral 2° que "el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente", de forma que es a partir de ese momento que se hace exigible.

Así además se ha sostenido por esta Sala de la Corte, como en la decisión de 27 de noviembre de 1959, Gaceta 2217 a 2219, página 1131 y ss:

La retribución que se debe al trabajador por servicios extras, o sea los que se prestan fuera de la jornada legal, constituye salario conforme el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.- El pago de trabajo suplementario o de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o, a más tardar, con el salario del periodo siguiente, conforme al artículo 134 ibídem; por consiguiente desde el vencimiento de estos periodos fijados por la ley para el pago del trabajo suplementario, se hace exigible la respectiva obligación y, desde el momento de su exigibilidad

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



empeza a contarse el término de prescripción de las acciones que se intenten para obtener el reconocimiento y pago de esos derechos. Sobre el particular el antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia de 17 de junio de 1947 que corre publicada en la Gaceta del Trabajo Tomo II, página 194, ratificada en fallos posteriores, dijo: El término prescriptivo de las horas extras empieza a contarse a partir en la fecha en que ella se causa y no de la extinción del contrato de trabajo"

DERECHO AL DESCANSO O DESCONEXIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LAS LABORES PROPIAS DE LA RELACIÓN LABORAL

Debido al constante cambio en las relaciones laborales han surgido nuevos derechos que han encaminado y fortalecido las garantías de los trabajadores. Al respecto la Corte Constitucional, Sentencia C-019 de 2004, manifiesta:

"El derecho al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas al solaz espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento, y, a manera de posibilidad estética, para acercarse paulatinamente al hacer artístico en sus múltiples manifestaciones."

- **Caso en concreto:**

De la lectura al contrato a término fijo inferior a tres meses inicialmente pactado y de manera indefinida renovado, se observa que en la cláusula SEGUNDA parágrafos 1 y 2:

"PARÁGRAFO 1.-El salario aquí pactado se pagará en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARÁGRAFO 2.** Las partes acuerdan que toda remuneración variable que reciba EL EMPLEADO se divide así: El 82.5 % que remunera la labor ordinaria variable que reciba EL EMPLEADO se divide así: El 82.5% que remunera la labor ordinaria y el 17.5 % que remunera los descansos en días dominicales y festivos". Subrayado fuera de texto

Así mismo, de la cláusula CUARTA:

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



“JORNADA DE TRABAJO. La jornada laboral la determinará EL EMPLEADOR pudiendo hacer las modificaciones y ajustes de acuerdo con las necesidades de producción, servicio o cualquiera otra que tenga el empleador. PARAGRAFO. Todo trabajo suplementario o de horas extras, en dominicales o festivos, así como en nocturno, debe ser previamente y en forma escrita autorizado por EL EMPLEADOR”. Subrayado fuera de texto.

Nótese que, el demandado utilizó unas cláusulas **leoninas** que en nada se sujetan a la normatividad laboral vigente; prácticamente que, **imponen de manera arbitraria un horario a mera voluntad del empleador sin que medie regulación jurídica alguna que permita dilucidar cuál es el horario del trabajador al interior del contrato citado en precedencia**; de hecho tampoco permite aplicar la jornada máxima legal vigente en el presente caso, ya que de acuerdo a la cláusula cuarta traída a colación, el empleador es quien lo crea, lo estipula, lo autoriza y lo ejecuta a su antojo aun cuando exista norma sustancial que regule la situación de los trabajadores en Colombia.

Lo anterior, lleva consigo una confusión **del valor de un día laboral ordinario**, y su diferencia con los **recargos que recaen sobre la hora ordinaria del trabajador**, para los cuales existen valores específicos establecidos normativamente sin que le sea dable a los particulares establecerlo.

Ahora bien, el trabajador nunca conoció de manera fehaciente cuál era su horario laboral, de hecho, desempeñaba funciones en PRE TURNOS, anteriores a las seis de la mañana; y su horario de finalización de jornada laboral era incierto.

Por ende, desde el punto de vista meramente contractual, es diáfano concluir que, no se respetó el régimen de jornada máxima laboral en el caso en concreto, por lo que es posible determinar que la actitud del empleador en este caso fue vulneradora que gravitó en el concepto de **la mala fe**.

DEL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO CONECTAR TV SAS DE CARA A LA JORNADA LABORAL

El reglamento de trabajo de la empresa demandada, dispuso:

“(...) ARTICULO 8. El horario de entrada y salida de:

PERSONAL ADMINISTRATIVO:

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



DE LUNES A VIERNES MAÑANA

8:00 a.m. a 12:30 pm

HORA DE ALMUERZO

12:30 pm a 1:30 pm.

TARDE

01:30 pm a 6:00 p.m.

PARAGRAFO PRIMERO: El empleador y trabajador podrán acordar jornadas de trabajo excepcionales para los días sábados, de acuerdo a las necesidades del servicio, sin que esto implique pago de compensatorio o trabajo suplementario.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Dicha jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas podrá realizarse según las necesidades del servicio y por disposición del empleador, mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m., a 10 p.m. (Artículo 51 de la Ley 789 del 2002), disposición esta que hace parte integrante de los contratos de trabajo como estipulación dentro del mismo.

PERSONAL OPERATIVO: (De lunes a sábado)

Horario de mañana: 7:00 a.m. a 12:00 m.

Hora de descanso o de almuerzo: 12:00 m. a 1:00 p.m. Horario Tarde: 1:00 p.m. a 4:00 p.m.

POR TURNOS ROTATIVOS

Primer turno:

6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Segundo turno

2:00 p.m. a 10:00 p.m.

Tercer turno:

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Cuarto turno:

8:00 a 5:00 p.m. Con una hora de almuerzo

PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO TERCERO: JORNADA LABORAL FLEXIBLE. (Art. 51 Ley 789/02)

Modificó el inciso primero del literal c) incluyo el d) artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

a) Empleador y trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la Empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

PARÁGRAFO CUARTO: La jornada de trabajo se inicia en el momento en que el Empleado esté al frente de su puesto de trabajo e inicie actividades, sin tener en cuenta el tiempo utilizado para llegar al lugar de trabajo. Tampoco se incluye en la jornada de trabajo el tiempo empleado en el regreso.

PARAGRAFO QUINTO: Los trabajadores en las horas señaladas para la entrada y salida, de acuerdo con el horario establecido en el presente reglamento, acatarán los procedimientos de control que la Gerencia de la Empresa determine.

PARÁGRAFO SEXTO: Los trabajadores, para poder retirarse de la dependencia o lugar de trabajo antes de terminar su jornada laboral, deben solicitar al superior inmediato el respectivo permiso o al siguiente superior en la escala jerárquica, quien lo tramitará o autorizará de acuerdo con las disposiciones vigentes que la empresa establezca al respecto.

PARÁGRAFO SEPTIMO: Los Empleados que desempeñen funciones de Dirección, Confianza y/o Manejo, están exceptuados de regulación sobre jornada máxima legal, por tanto deberán laborar las horas necesarias para el cabal cumplimiento de sus funciones, sin que haya lugar al pago de recargo por trabajo suplementario, de acuerdo con el Literal a) del artículo 162° del Código Sustantivo de Trabajo. Tampoco están sometidos a regulación sobre jornada máxima legal, los Empleados que realicen labores intermitentes o de simple vigilancia si residen en el lugar de trabajo, quienes no tendrán derecho al pago de horas extras.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



PARÁGRAFO OCTAVO: En los casos en que al finalizar el turno, cuando el trabajo se realice por turnos sucesivos, no se presente el Empleado que debe suceder a otro en su labor, quien esté ejecutando el trabajo debe continuarlo y no lo podrá abandonar mientras no llegue quien haya de remplazarlo, salvo fuerza mayor o caso fortuito. Cuando esto ocurra, quien esté de turno deberá dar aviso al Jefe respectivo, a fin de que se asigne el remplazo dentro del menor tiempo posible.

PARÁGRAFO NOVENO: La empresa no aceptará intercambios de turnos entre sus empleados, a menos que lo autorice ella por escrito y con al menos veinticuatro (24) horas de anticipación.

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana, contando con autorización expresa del Ministerio de Trabajo o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967)". (Tomado de REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO CONECTAR TV S.A.S, código SIG-POL-GTH-007, versión 001, fecha 02/03/2020)

- **Caso en concreto:**

Las anteriores disposiciones reglamentarias que, si bien están acordes con la actual normatividad vigente, en la práctica y realidad **no se aplicaron para el caso en concreto**; como se demostrará con los medios de prueba solicitados.

➤ SALARIO COMO RETRIBUCIÓN DIRECTA DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El salario está erigido como una contraprestación del servicio desempeñado de forma personal por parte del trabajador, el cual puede diferir en diferentes modalidades de periodicidad en su pago; también puede ser reconocido en

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



especie, sin que este pueda conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad de la remuneración. Al respecto el Código Sustantivo del Trabajo establece todo aquello que comprende como emolumento salarial, así: "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". (CST art. 127) Así las cosas, se puede determinar que el salario, es todo pago que tenga como finalidad remunerar al trabajador y que ingresan al patrimonio de este de manera habitual como retribución directa del servicio prestado. Por ende, independientemente de la denominación o formalidad suscrita entre el trabajador y el empleador, si un pago es dirigido a retribuir el trabajo desempeñado por un empleado, es constitutivo de salario, ya que dicha retribución es una consecuencia directa de la labor desarrollada para la cual fue contratado el trabajador.

SALARIO VARIABLE

Frente a la definición de salario variable la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de Casación de fecha 05 de octubre de 1987, manifestó:

"según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, participación de utilidades y otras similares (salario variable), características del salario que puedan deducirse en primer término por la estipulación inicialmente pactada al celebrarse el contrato de trabajo"

- **Caso en concreto:**

El contrato laboral de trabajo suscrito con la empresa demandada respecto al salario del demandante dispuso:

"AUXILIO DE ALIMENTACION: CIENTO CINCO MIL PESPS MCTE (\$105.000), el cual por no retribuir el servicio, no constituye salario para ningún efecto, de conformidad con las normas legales arriba citadas. PARÁGRAFO 1.- Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, o cualquier otro beneficio por efectividad, se considerarán

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



tales beneficios por no retribuir el servicio y ser también extralegales, como reconocimientos no salariales, de conformidad con los Art s 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art. 17 de la 344/96. PARAGRAFO 2. Toda vez que los beneficios reconocidos en la presente cláusula se otorgan por mera liberalidad del EMPLEADOR, éste se reserva la posibilidad de suspender, modificar, aplicar o no, o suprimir en cualquier momento el reconocimiento de éstos en forma temporal o definitiva, para lo cual bastará el simple aviso al empleado. ”

Nótese que de la anterior cláusula leonina, si bien en principio muestra que se trata de un pago transitorio, accidental; nacido en la mera liberalidad del patrono, lo cual puede ser visto como emolumento no constitutivo de salario, su periodicidad al interior de la relación laboral, su existencia material dependiendo de las carpetas o proyectos en que desempeñara funciones el trabajador y el valor variable que este significó al interior del contrato laboral a término fijo, significó un valor propio de la retribución que fue más allá de un simple **auxilio de alimentación o un auxilio de efectividad laboral**.

En palabras de la Corte Suprema de Justicia, la estipulación inicialmente pactada con la empresa CONECTAR TV SAS., configuró la existencia de un salario variable. Resulta evidente que la accionada pactó una remuneración salarial, mediante la cual, en el tiempo de duración de la relación legal y contractual, esta se constituyó por dos conceptos, a saber: a) un salario ordinario básico y b) un pago variable de acuerdo con un plan de incentivos establecido. Lo anterior implicó entonces que además de haberse presentado una remuneración fija, también se presentó de manera concomitante una remuneración dinámica, que ubica a la contraprestación recibida por el extrabajador en la categoría de salario variable, que de acuerdo a las pruebas documentales se pudo establecer, al interior del contrato laboral suscrito y de los desprendibles de nómina, los cuales logran demostrar que la remuneración del demandante nunca fue estática o fija, ya que su salario variable era conformado por un básico, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y un **auxilio de alimentación operativo habituales** pagados durante toda la relación laboral.

La Corte Constitucional en su Sentencia T-1029 de 2012 establece los pagos que son salario de la siguiente forma:

“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

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones". Esta norma no establece una definición de lo que es salario, por el contrario señala por medio de la enunciación ejemplos que sí tienen ese carácter. Como se mostrará el punto central de la definición jurídica de salario responde a que éste es la retribución que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, con independencia del nombre que se le asigne al pago. De otro lado, una ilustración económica o social va incluir todos los desembolsos o prestaciones que permiten al trabajador "atender sus necesidades personales y familiares y para asegurar una especial calidad de vida que le aseguren una existencia acorde con su dignidad humana".

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencias de nueva y vieja data, disponen lo siguiente:

"De cara a lo anterior, es necesario entrar a analizar cada concepto reclamado para determinar si el mismo tiene connotación salarial, pese a la existencia de un pacto de exclusión, requisito que dejó de lado el Juzgador de la alzada por lo que infringió directamente el artículo 128 del CST, pues debía verificar si el pacto firmado desalarizaba un pago que realmente remuneraba el servicio, para así determinar si lo acordado era eficaz". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 1738- 2021)

"Dicho de otra manera, el carácter remuneratorio de un pago, incluido el salario en especie, no surge automáticamente por la falta del pacto de exclusión salarial o desalarización a que se refiere el artículo 128 del CST, sino que en cada caso debe analizarse los elementos ya mencionados en aras de establecer cómo fue consagrado y si su finalidad era o no la de retribuir de forma directa e inmediata de los servicios prestados. Incluso, ni siquiera el acuerdo de voluntades que declare no salarial un rubro, es decir, que le reste naturaleza salarial, puede desvirtuar su condición remuneratoria, pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes, por tanto, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, por ejemplo, unas comisiones, seguirá predicándose tal condición «aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la Corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL 3272 de 2018).

"la índole de un derecho no se desnaturaliza por su origen unilateral o bilateral, por esta razón si un pago en realidad retribuye de manera directa aunque no inmediata el trabajo, su naturaleza no puede ser otra distinta a la de un salario, puesto que constituye salario toda remuneración del servicio prestado subordinadamente cualquiera sea la forma que adopte o la periodicidad del pago. Por ello la denominación es algo meramente accidental; y de todos modos, como acertadamente lo recuerda la réplica, en su sentida natural y obvio la expresión "gratificación" no es sinónimo de "gratuidad", puesto que uno de sus significados es el de "remuneración fija que se concede por el desempeño de un servicio o cargo" y en cambio, "gratuito" es aquello que se da "de balde o de gracia" (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 8269- 1996).

Al no tener en cuenta como factor salarial las decantadas bonificaciones o auxilios habituales, está violentando la ley sustancial laboral, específicamente los artículos 43 y 127 del Código Sustantivo del Trabajo, basándose en una exclusión escrita en el contrato de trabajo, la cual está vestida de ineficacia, en definitiva, esta exclusión lo que busca es desnaturalizar lo que realmente es salario y que ha venido percibiendo mi mandante en retribución del trabajo prestado.

Las bonificaciones habituales recibidas por el accionante, si bien fueron pactadas de forma general mediante el contrato individual de trabajo, ingresaron al patrimonio del trabajador de manera constante, adicionando al contrato de trabajo una remuneración que cuenta con las características salariales, obviando el principio de primacía de la realidad.

Al no tener en cuenta los auxilios en cuanto a liquidación y pago de carga prestacional, desmejora, transgrede y pone en una condición de inferioridad y vulnerabilidad a mi defendido en lo que refiere no solo a su patrimonio económico sino también a su calidad de trabajador, así pues *"podría aprovecharse por el patrono la circunstancia de inferioridad y de urgencia del trabajador para beneficiarse de sus servicios sin dar a la correspondiente relación jurídica las consecuencias que, en el campo de sus propias obligaciones, genera la aplicación de las disposiciones laborales vigentes, merced a la utilización de modalidades contractuales enderezadas a disfrazar*

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



la realidad para someter el vínculo laboral a regímenes distintos", Corte Constitucional, sentencia T-029 de 2016. **Otro claro ejemplo de mala fe por parte del empleador.**

Así las cosas, es posible concluir que se presentaron **auxilios o contraprestaciones por instalaciones** que el demandante recibió de manera habitual, las cuales retribuyeron directamente el servicio prestado en atención a las funciones que el señor GAMBÁ adelantó a lo largo de los cargos a los que paulatinamente tuvo acceso por cuenta de su desempeño frente al empleador.

➤ **MALA FE**

Es una máxima jurídica la que reza: *"la buena fe se presume, la mala fe se demuestra"*. Bajo esta concepción, es que al interior de la carta política de 1991 y en concordancia con el marco de un Estado Social de Derecho, que se zanjó **el principio de buena fe**, el cual proviene específicamente, del artículo 83 de la Constitución, que estableció:

"las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas".

No resulta gratuito entonces que, las diversas ramas del Derecho hayan adoptado el principio argüido, como sucede en el caso de la Ley 1437 del 2011:

"En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes". (Art 3, Ley 1437, 2011)

De suyo que, se estipule por el estatuto contencioso administrativo la **no** posibilidad de recuperar las prestaciones pagadas a particulares de buena fe. (Literal C, art. 164, Ley 1437, 2011)

El principio general destacado, es entonces inherente a la celebración de obligaciones de diferentes tipos, específicamente las que se encuentran mediadas por un contrato, teniendo en cuenta que los contratantes presumen que las obligaciones o acuerdos recíprocos pactados al interior del contrato se cumplirán de forma efectiva y sin circunstancias que insten a considerar que la relación contractual será viciada.

No obstante, lo anterior, per se no significa que la buena fe subsista perpetuamente, o que esta no permita prueba en contrario, ya que se trata de una presunción legal.

• **Caso en concreto:**

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



No obstante, dado **el justo reclamo de la presente**, es necesario adelantar un ejercicio hermenéutico para de manera respetuosa ilustrar tanto al Honorable despacho de conocimiento como a la empresa demandada, que, a lo largo de la relación laboral, se presentaron situaciones jurídicas y fácticas anómalas que pudieron vulnerar Derechos CIERTOS E INDISCUTIBLES; escenarios que gravitaron a esferas propias de un actuar de **MALA FE por parte de la empresa demandada**.

Entre los escenarios de mala fe aludidos podemos reflexionar en los **siguientes**:

la imposición de cláusulas contractuales que modificaron su jornada laboral y el pago de los recargos sobre la jornada ordinaria a la arbitrariedad y consideración de la empresa demandada y no en consonancia a las normas erigidas para este fin, la desalarización de los valores efectivamente percibidos por el demandante, la actitud del empleador negligente y vulneradora para aplicar las normas del ordenamiento jurídico para dar por terminado el contrato laboral de acuerdo a los lineamientos de lo que conocemos como un despido sin justa causa, **son un ejemplo de actuaciones candidatas para demostrar de manera diáfana que existió un actuar alejado de lo que en el Derecho Laboral Colombiano se puede considerar BUENA FE.**

➤ INCUMPLIMIENTO POR PAGO INCOMPLETO DE PRESTACIONES SOCIALES

En armonía el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo refiere que todos los contratos de trabajo deben realizarse bajo la buena fe, por ello debe respetar la naturaleza jurídica de la relación laboral y sus connotaciones. Empero, respecto al caso objeto de discusión, la demandada transgredió no solo la norma laboral, sino que también el referido principio evidenciándose una mala fe al querer desnaturalizar unas bonificaciones habituales que en la realidad contractual es constitutivo de factor salarial.

"El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella."

➤ CESANTÍAS E INTERESES A LAS CESANTÍAS

Mediante el artículo 249 del Código Sustantivo de Trabajo se establece que el empleador está obligado a pagar a sus trabajadores "como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año". A su vez, el artículo 254 ibídem expresa que para "liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador", en atención al salario variable objeto de estudio, el cómputo de los salarios devengados mes a mes por el trabajador.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Por su parte el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece como una obligación legal del empleador que:

“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

El pago de los intereses de las cesantías correspondiente a todo el tiempo laborado, conforme se establece en la ley 52 de 1975, el patrono está obligado a pagar intereses del 12% anual sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año el trabajador tenga a su favor.

- **Caso en concreto:**

El valor de las cesantías y los intereses sobre estas debieron liquidarse con base en el salario variable devengado realmente por mi mandante, pero al corroborarse que la demandada omitió tenerlo en cuenta como salario en el momento de liquidación y pago, el juez laboral debe declarar que existió la omisión de pago completo y, por ende, condenar al pago del reajuste.

- **PRIMA DE SERVICIOS**

En concordancia con el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo toda empresa tiene la obligación de pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios correspondiente a un mes de salario, pagaderos así: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieran trabajado todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado.

- **Caso en concreto:**

En lo que respecta a mi mandante el valor de las primas de servicios percibidas a lo largo de la relación laboral debieron liquidarse con base en el salario variable realmente devengado por mi prohijado, es decir, con inclusión de las bonificaciones habituales y comisiones constitutivas de salario ya referenciadas.

- **INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO**

El artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

“Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Con relación al aspecto anteriormente destacado, la Corte Suprema de Justicia, señaló:

"...Esta Sala de la Corte, desentrañando el sentido de la norma transcrita y buscando evitar injusticias en su aplicación automática, ha dicho en multitud de ocasiones: "El entendimiento del artículo 65 del C. S. del T. conlleva a la luz de la jurisprudencia, la apreciación de los elementos subjetivos de mala fe o buena fe para la aplicación de la norma. La sanción por ella consagrada no opera de plano sobre los casos de supuestas prestaciones sociales no satisfechas por el patrono, ya que tal indiscriminada imposición de la pena pecuniaria es una aberración; contraría las normas del derecho que proponen el castigo como correctivo de la temeridad, como recíproco del ánimo doloso" (Sent. del 9 de abril de 1.959, G. J. T. XC, p. 423, reproducida, entre muchas otras, en las del 20 de mayo de 1.963 y el 20 de julio de 1.968). "Con respecto a la prueba de los elementos subjetivos aludidos, también como desarrollo jurisprudencial de esta Corporación, se ha dicho que el empleador sólo se libera de la indemnización a que alude la disposición en cita, demostrando que su actitud reticente obedeció a motivos valederos que evidencian sin lugar a dudas su buena fe." (Sentencia de junio 13/91 Extractos de Jurisprudencia Tomo 6, 2o. trimestre 1.991)

- **Caso en concreto:**

Se tiene entonces que, en el mismo sentido de lo desarrollado por la jurisprudencia en cita, en el caso en concreto, no es posible "liberar" a la empleadora de la obligación en el pago de la indemnización moratoria en favor de mi prohijado, puesto que su actuación se mostró revestida de mala fe y negligencia, ya que, como queda sentado, se pagó una liquidación incompleta, entre las razones ya expuestas a lo largo de esta intervención

Teniendo cuenta que la liquidación del señor Gamba se llevó a cabo de manera errada, se debe un día de salario por cada día de mora.

➤ **INDEMNIZACIÓN POR NO PAGO DE CESANTÍAS**

La sanción contemplada en el artículo 65 de la Codificación Laboral, sobre la que ya se hizo alusión en líneas precedentes, el legislador, a través del numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, también contempló la comúnmente conocida

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



como sanción moratoria por el no pago de las cesantías, para lo cual se dispone que:

“3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”.

En tal sentido, es menester señalar que, de acuerdo con la norma anteriormente citada, se solicita al honorable juzgado se condene a la ex empleadora al pago de la sanción citada en precedencia, toda vez que se hizo el pago de las cesantías sobre un valor inferior, en atención al ingreso base de cotización variable del demandante

Se debe tener en cuenta que el Salario es un Derecho cierto e indiscutible, que solamente permite ser descontado, en ciertas ocasiones cuando la Ley así lo permite:

- Aportes destinados al pago de la seguridad social obligatoria.
- Los Establecidos por la ley (de carácter legal):
- Descuentos y retenciones por cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorro.
- Sanciones pecuniarias impuestas al trabajador.

El Código Sustantivo del Trabajo, señala:

“ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400”.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Así las cosas, al demandante no se le han aplicado sanciones o multas, ni ha realizado contrato de mutuo con las demandadas; tampoco hacía parte de un sindicato para que se permitiera la deducción de cuota alguna, **lo que lleva a determinar la existencia de un pago precario de las cesantías.**

Bajo este entendido, **la prestación de mi mandante se liquidó sobre un valor inferior al salario que, en atención al principio de la realidad sobre las formas, devengó realmente.**

➤ **SOLIDARIDAD DE LAS OBLIGACIONES PROVENIENTES DEL CONTRATO LABORAL.**

El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, que desarrolla la figura del contratista independiente, la cual recae en cabeza tanto de personas naturales como jurídicas, las dotó como “verdaderos empleadores”, para la contratación de servicios en beneficio de terceros, siendo estos responsables de los riesgos de dichas actividades.

No obstante, la clara especificidad de la figura, la norma extiende la responsabilidad solidaria a los beneficiarios o usuarios de los servicios contratados, *“a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa”*.

Tal premisa es clara a la hora de hacer un estudio del artículo de la Codificación Laboral; no obstante, desde el punto de vista jurisprudencial se han proferido pronunciamientos que de manera sistemática señalaron:

“En primer término, y antes de estudiar los medios de convicción que se citan en el cargo, resulta de interés para la Corte precisar que el anterior razonamiento de la impugnación en realidad involucra una cuestión de orden jurídico y no fáctico, esto es, si para establecer la solidaridad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo se deben comparar exclusivamente los objetos sociales del contratista independiente y del beneficiario o dueño de la obra o si es viable analizar también la actividad específica adelantada por el trabajador; cuestión que no puede ser planteada en un cargo dirigido por la vía de los hechos.

*“Con todo, encuentra la Corte, como lo ha explicado en anteriores oportunidades, que de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, **lo***

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que si, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado". (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 33082- 2009) Subrayado y negrillas fuera del texto.

"La solidaridad consagrada en el artículo 34 en comento, como lo ha manifestado esta Sala, "...no es más que una manera de proteger los derechos de los trabajadores, para cuyo efecto se le hacen extensivas, al obligado solidario, las deudas insolutas (prestacionales o indemnizatorias) en su calidad de dueño o beneficiario de la obra contratada, ante la usual insolvencia del deudor principal que no es otro que el empleador. Así lo sostuvo esta Sala en sentencia del 25 de mayo de 1968, en uno de sus apartes: **'Más el legislador, con el sentido proteccionista que corresponde al derecho laboral, previendo la posibilidad de que el contrato por las grandes empresas, como vehículo que les sirva para evadir las obligaciones sociales, y dada la frecuencia con que los pequeños contratistas independientes caen en la insolvencia o carecen de la responsabilidad necesaria, sin desconocer el principio de que el beneficiario de la obra no es en caso alguno el sujeto patronal, estableció expresamente, a favor exclusivo de los trabajadores, la responsabilidad solidaria del contratista y del beneficiario por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que puedan tener derecho, sin perjuicio de que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o repita contra él lo pagado a esos trabajadores.'**..."

De lo anterior se colige que la solidaridad establecida por el legislador en la norma en comento es una garantía del pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, la cual se activa a cargo del beneficiario del trabajo o dueño de la obra en virtud del contrato celebrado entre este y el empleador, salvo que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de aquel." (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL 38255- 2012) Negrillas fuera del texto.

De igual manera, la H. Corte Constitucional, al hacer un análisis constitucional del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, observó:

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



“Se observa entonces que la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia, de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, dentro del marco de sus competencias, han aplicado e interpretado la figura de la solidaridad laboral prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. A partir de ella, se ha impuesto límites al uso irregular de la contratación independiente, imponiendo el pago compartido tanto del contratista independiente como de la empresa que se beneficia de la labor. De igual manera, como criterio de distinción entre el uso legítimo y constitucionalmente válido de la tercerización y aquél uso irregular y vulneratorio de los derechos de los trabajadores, **se encuentra la determinación si el empleado realiza funciones propias del giro ordinario de la empresa o entidad. Esto último, teniendo en consideración el concepto amplio que ha sido acogido por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido que para que proceda la figura de solidaridad laboral basta con demostrar que no son labores extrañas al desarrollo de la empresa.**

Es por ello que la distinción hecha por la disposición entre aquellos trabajadores del contratista que desarrollen funciones normales y ordinarias de la empresa contratante y aquellas ajenas a la misma, tiene su fundamento en el objeto y fin del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, evitar que la referida empresa utilice la llamada tercerización para evadir las obligaciones laborales y esconda verdaderos contratos realidad para desarrollar las funciones o labores que le son propias para cumplir su objeto social”. (C-593,2014) Negrillas fuera de texto.

- **Caso en concreto:**

Por consiguiente, en atención al caso que nos ocupa, la empresa CONECTAR TV SAS y CLARO COLOMBIA son solidarias desde el punto de vista laboral, en atención a que el demandante cumplió con actividades laborales que no resultaron **extrañas al desarrollo del objeto social de la empresa implicada;** habida cuenta que, la posibilidad de prestar los servicios de televisión, internet, telefonía fija o móvil, servicios streaming entre otros; debía estar presente la infraestructura tecnológica y soporte que le prestaba la empresa CONECTAR TV SAS.

Es prácticamente un hecho notorio que, la cobertura e infraestructura que tiene la empresa CLARO COLOMBIA se presenta gracias al montaje de torres

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



de comunicación, que son perceptibles a lo largo y ancho del territorio nacional; las cuales requieren de un mantenimiento constante y acompañamiento de servicios de soporte técnico e instalación de equipos.

De suyo que al interior del acervo probatorio se puede así mismo observar al accionante con el uniforme de la entidad CLARO; el cual puede ser un **haz de indicio** de la relación laboral con la entidad aludida.

De lo anterior, se concluir que:

- Las dos (2) empresas hacen parte de la industria de las telecomunicaciones.
- Las dos (2) empresas convinieron de manera conjunta, brindar un servicio de atención de servicios, mantenimiento e instalación.
- Cuando se presenta una anomalía en el servicio prestado por CLARO COLOMBIA, el usuario se comunica directamente con esta empresa quien envía a CONECTAR TV SAS (como contratista) para que brinde el soporte técnico necesario.
- El señor **JORGE ARMANDO GAMBA FAJARDO**, prestó sus servicios personales, subordinados y con contraprestación salarial a ambas empresas, en especial en días dominicales o festivos donde se le dejó de reconocer los recargos salariales por los servicios aludidos.

V. ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTÍA

A continuación, me permito presentar al despacho la liquidación por todo concepto en favor del demandante, con base en la cual se fijará la cuantía de las pretensiones:

La demandante señala de manera estimada la cuantía en atención a los siguientes valores:

1. Horas extra-años: 2019, 2020 y 2021:

HORAS EXTRAS	NUMERO DE H
2019	750
2020	564

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



2021	35
SUMATORIA	1349

**VALOR HORA EXTRA ORDINARIA
SOBRE SMLV 2021**

4732

VALOR HORAS EXTRAS ADEUDADAS

\$ 6.383.468

2. AUXILIOS QUE CONSTITUYERON SALARIO años: 2019, 2020 y 2021:

Salarios variables con auxilio de transporte:

Once meses 2019: \$ 1.219.342

Doce meses 2020: \$ 1.215.010

Un mes y 17 días 2021: \$ 1.150.780

AUXILIOS PAGADOS

MES A A MES:

Febrero de 2019		
Centro de Costo	INSTALACIONES	
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		\$ 43.600

Marzo de 2019		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		\$ 328.000

Abril de 2019		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		\$ 306.133

Mayo de 2019		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		\$ 317.067

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Junio de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		328.000

Julio de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		317.067

Agosto de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		328.000

Septiembre de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		328.000

Octubre de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		306.133

Noviembre de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		317.067

Diciembre de 2019

Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	\$
AUX ALIMENTACION OPERATIVO		317.067

	\$
INTERESES DE CESANTIAS 2019	85.349
	\$
PRIMA JUNIO DE 2019	261.317

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



Enero de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 284.267

Febrero de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 196.800

Marzo de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 131.200

Abril de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 109.000
AUX EFECTIVIDAD		\$ 104.221

Mayo de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 109.000
AUX EFECTIVIDAD		\$ 94.789

Junio de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 101.733
AUX EFECTIVIDAD		\$ 372.221

Julio de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	
AUX ALIMENTACION		
OPERATIVO		\$ 101.733
AUX EFECTIVIDAD		\$ 319.036

Agosto de 2020		
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD	

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 58.133
AUX EFECTIVIDAD	\$ 405.012

Septiembre de 2020	
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD
AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 109.000
AUX EFECTIVIDAD	\$ 0

Octubre de 2020	
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD
AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 109.000
AUX EFECTIVIDAD	\$ 0

Noviembre de 2020	
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD
AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 98.100
AUX EFECTIVIDAD	\$ 0

Diciembre de 2020	
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD
AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 109.000
AUX EFECTIVIDAD	\$ 0

CESANTÍAS 2020	
\$1.215.010	
INTERESES DE CESANTIAS 2020	\$ 145.801
PRIMA JUNIO DE 2020	\$ 607.505
PRIMA DICIEMBRE DE 2020	\$ 607.505
Enero de 2021	
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD
AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 174.600
Febrero de 2021	
Centro de Costo	ELITE/PYMES DISPONIBILIDAD

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



AUX ALIMENTACION OPERATIVO	\$ 97.000
INTERESES DE CESANTIAS 2021	\$ 18.029
CESANTIAS 2021	\$ 150.241
PRIMA	\$ 150.241
VACACIONES	\$ 575.390

Indemnización por despido sin justa causa contrato a término fijo y salario variable:
\$10.357.780

Indemnización por falta de pago o moratoria: \$20.714.000

Sanción moratoria por el no pago de las cesantías \$ 20.714.000

Total por valor de sanciones: \$ 51.785.780

Estimo la cuantía desde la terminación del contrato laboral, esto es a 17 de febrero de 2021, en cincuenta y un millones, setecientos ochenta y cinco mil, setecientos ochenta pesos.

VI. COMPETENCIA Y CUANTÍA

Es usted competente señor juez para conocer de la presente demanda, en consideración de la naturaleza del proceso, el domicilio de las partes y de la cuantía propuesta.

VII. MEDIOS DE PRUEBA SOLICITADOS

Se solicita al Honorable despacho tener en cuenta y decretar los siguientes medios de convencimiento:

DOCUMENTALES

1. Copia de contrato individual de Trabajo a término fijo suscrito entre las partes.
2. Copia de reglamento interno de trabajo.
3. Copia preaviso terminación contrato a término fijo.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>



4. Copia de desprendibles de nómina del trabajador a lo largo de su vinculación laboral y liquidación de cesantías.
5. Copia liquidación contrato a término fijo.
6. Copia de historia laboral del trabajador.
7. Copia aportes seguridad social del trabajador.
8. Copia del Derecho de petición del trabajador para que se le entregara copia de su propio contrato laboral.
9. Copia imágenes del accionante con uniforme de CLARO.
10. Copia pantallazos WhatsApp donde se hace mención del no pago de horas extra.

TESTIMONIALES

Debido a la importancia de su dicho y en atención a que las siguientes personas trabajaron en las empresas demandadas, realizaron las mismas actividades que el demandante y les consta las circunstancias de tiempo, modo y lugar, relacionadas con los hechos que describen situaciones como el horario y los auxilios percibidos efectivamente por el accionante, se solicita el testimonio de:

1. **ROLANDO CABRERA RODRÍGUEZ**, C.C. 80.223.605, celular: 3203926084, correo electrónico: juanpis0826@outlook.es, dirección: Calle 75 A No 105b-52 Bogotá D.C.
2. **CARLOS HUMBERTO CRESPO CÁRDENAS**, C.C. 1.073.696.335, celular: 3204222574, correo electrónico: tebitanju2722@hotmail.com , dirección: Calle 17 No 32-151 Ciudad Verde- Soacha (Cundinamarca).

INTERROGATORIO DE PARTE

-Ruego citar y hacer comparecer a la representante legal de la empresa **CONECTAR TV S.A.S**, señora **YANIRA JULIANA REY GARIBELLO**, identificada con el número de **C.C. 51.641.146**, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que, absuelva el interrogatorio de parte que personalmente formularé, en audiencia cuya fecha y hora se servirá usted fijar., y quien podrá ser citada en el correo electrónico: edison.sanchez@conectartv.com (tomado del certificado de existencia y representación de la empresa) y a la dirección de domicilio, carrera 82 # 78 - 43 de la ciudad de Bogotá D.C.

Su dicho es importante para las diligencias del proceso, por cuanto al tener a su nombre la Representación Legal y haber ejercido como jefa directa de la accionante, le constan los manejos de carácter administrativo, contractual y

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com
Celular: 322 9495640
Bogotá D.C. – Colombia
<https://sebastianperdomo.com/>



empresarial de la persona jurídica llamada dentro del proceso como demandada, así mismo le constan los hechos relacionados con los aspectos anteriormente descritos.

Además, que, en atención a su cargo, es la persona natural llamada a responder frente a las acciones de carácter judicial que se pueda impetrar en contra de la persona jurídica a la que representa legalmente.

- Ruego citar y hacer comparecer a la representante legal de la empresa **CONECTAR TV S.A.S**, señor **CARLOS HERNÁN ZENTENO DE LOS SANTOS**, identificada con el número de **C.E. 590.584**, o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que, absuelva el interrogatorio de parte que personalmente formularé, en audiencia cuya fecha y hora se servirá usted fijar., y quien podrá ser citada en el correo electrónico notificacionesclaro@claro.com.co (tomado del certificado de existencia y representación de la empresa) y a la dirección de domicilio, carrera 68A # 24B - 10 de la ciudad de Bogotá D.C.

Su dicho es importante para las diligencias del proceso, por cuanto al tener a su nombre la Representación Legal y haber ejercido como jefa directa de la accionante, le constan los manejos de carácter administrativo, contractual y empresarial de la persona jurídica llamada dentro del proceso como demandada, así mismo le constan los hechos relacionados con los aspectos anteriormente descritos.

Además, que, en atención a su cargo, es la persona natural llamada a responder frente a las acciones de carácter judicial que se pueda impetrar en contra de la persona jurídica a la que representa legalmente.

VIII. NOTIFICACIONES

El suscrito recibirá notificaciones al correo electrónico sebastianperdomof@yahoo.com.

La parte demandante, señor Jorge Gamba en el correo electrónico jorgeatln@hotmail.com.

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com
Celular: 322 9495640
Bogotá D.C. – Colombia
<https://sebastianperdomo.com/>



La parte demandada, CONECTAR TV SAS al correo electrónico edison.sanchez@conectartv.com (tomado del certificado de existencia y representación de la empresa) y a la dirección, carrera 82 # 78 - 43 de la ciudad de Bogotá D.C.

La parte demandada, COMCEL S.A. al correo electrónico notificacionesclaro@claro.com.co (tomado del certificado de existencia y representación de la empresa) y a la dirección, carrera 68A # 24B - 10 de la ciudad de Bogotá D.C.

IX. ANEXOS

Me permito anexar: **(i)** poder a mi favor, **(ii)** Tablas de Excel donde se contrasta las horas extra dejadas de pagar, **(iii)** certificado de existencia y representación legal de las sociedades demandadas y **(iv)** notificación Ley 2213 de 2022.

Del (la) señor(a) juez.
Atentamente,

SEBASTIÁN PERDOMO FLOREZ

C.C. N° 1.026.565.027 de Bogotá D.C.

T.P. N° 250.294 del C. S. de la Judicatura

Correo electrónico: sebastianperdomof@yahoo.com

Celular: 322 9495640

Bogotá D.C. – Colombia

<https://sebastianperdomo.com/>