El siguiente es el documento presentado por la Magistrada ponente que sirvió de base para proferir en audiencia la sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría.

Providencia: Sentencia del 30 de octubre de 2015

Radicación No.: 66170-31-05-001-2013-00246-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: María Leonor Ortega Matallana

Demandado: Promotora la Aurora S.A.

Juzgado de origen: Laboral del Circuito de Dosquebradas

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema: factor salarial:** No se discute que el porcentaje sobre las ventas, lo mismo que las comisiones, son factores que tienen la naturaleza de salariales y que, en tal virtud, deben ser tomados en cuenta por el empleador a la hora de liquidar las prestaciones sociales a que tienen derecho sus trabajadores. (…) considera la Sala que acierta el juez laboral al condenar a la empresa, pues no se puede perder de vista que era ésta la encargada de programar las denominadas “brigadas de venta”, y aunque al parecer la trabajadora era quien en últimas definía a qué municipio quería desplazarse a realizar las ventas, lo cierto es que ello no le resta valor alguno al hecho de que la empresa que figura como empleadora sirvió de puente para suministrar personal de ventas a otras empresas con las que comparte no solo el nombre de raíz, sino también un mismo objeto social. En tal orden, los acuerdos comerciales celebrados entre estas empresas que pertenecen a un mismo ramo, bajo ninguna circunstancia pueden menoscabar los derechos laborales de sus trabajadores; por consiguiente, se confirmará este punto de la sentencia atacada.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: Ana Lucía Caicedo Calderón

Acta No. \_\_\_\_

(Octubre 30 de 2015)

Siendo las 10:00 a.m. de hoy, viernes 30 de octubre de 2015, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **María Leonor Ortega Matallana** en contra de **Promotora la Aurora S.A.**

Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión. Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los fundamentos de los argumentos expuestos en las alegaciones han sido tenidos en cuenta en la discusión del proyecto, procede la Sala a resolver el recurso de apelación propuesto por ambas partes en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas el día 03 de octubre de 2014.

**PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER**

El problema jurídico se contrae a verificar si las llamadas comisiones por ventas en brigadas constituyen factor salarial y debieron ser tenidas en cuenta por el empleador al momento de liquidar las prestaciones sociales a que tiene derecho la promotora del presente litigio.

1. **LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

 La controversia que se suscita entre las partes no gira en torno a la existencia o no del contrato de trabajo de modalidad escrita y a término fijo de tres (3) meses celebrado entre la señora MARÍA LEONOR ORTEGA MATALLANA y la sociedad PROMOTORA LA AURORA S.A., puesto que aquella circunstancia fáctica, lo mismo que los extremos de la relación laboral y el cargo que ocupó la demandante en ejecución del contrato, son todos aspectos que han sido expresamente aceptados por la sociedad convocada al presente juicio laboral.

 En ese orden de ideas, se centró la materia del litigio en el monto del salario base de la liquidación de prestaciones sociales y el pago de la indemnización por despido injusto, como quiera que la actora reclama que para establecerse dicha base, el empleador ha debido tomar como factor salarial lo correspondiente al emolumento mensual pagado por concepto de lo que denominaron las partes “comisión por ventas en brigadas” cuyo monto mensual ascendía a la suma de $500.000 en promedio.

 Por su parte, la empresa demandada se opuso a la prosperidad de aquella pretensión, aduciendo en su defensa que lo pagado por concepto de *“comisión por ventas en brigadas”* constituye un beneficio adicional y extracontractual pactado entre la empresa y sus trabajadores como incentivo para que estos incrementen sus ingresos mensuales y, en sentido estricto, no tiene el carácter de comisión, por lo tanto, no es un emolumento que pueda considerarse constitutivo de salario, ya que ni siquiera es pagado directamente por el empleador, sino por la empresa beneficiaria de las ventas efectuadas por el respectivo trabajador. Al respecto de la indemnización por despido injusto, aseguró que el preaviso de terminación del contrato de trabajo se efectuó dentro del término preceptuado en el artículo 46 del C.S.T. En ese orden, propone como medios exceptivos los de ausencia del derecho reclamado, transacción, cosa juzgada, pago total, cobro de lo no debido, mala fe de la actora, buena fe del accionado y abuso del derecho.

1. **SENTENCIA DE PRIMER GRADO**

 En sede de primer grado se fulminó condena en contra de la PROMOTORA LA AURORA S.A., a la que el juez condenó al pago de la suma de **VEINTICUATRO MILLONES SEISCIENTOS VEINTIOCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y OCHO ($24.628.558)** por concepto de la indemnización por despido injusto ypor el reajuste de cesantías, prima de servicios e intereses a las cesantías, y le ordenó que pagara a la **AFP PORVENIR** lo dejado de aportar por conceptos cotizaciones mensuales del actor al subsistema de pensiones.

De acuerdo a lo expuesto por el operador judicial de primera instancia, para la fecha en que la empresa dio preaviso al demandante de su decisión de no prorrogarle el contrato de trabajo a término fijo, ya había fenecido la oportunidad legal para hacerlo; en tal sentido, condenó al pago de la indemnización por despido ilegal o injusto, la cual calculó en la suma de **$21.473.652.**

De otra parte, al respecto del salario base de liquidación, consideró que además del salario básico por un monto mensual de $780.000, la demandante percibió además la suma de $509.471 por comisiones y $500.000 por “ventas en brigadas”, para un salario mensual promedio de $1.789.471; dicha información la sustrajo directamente de la certificación de ingresos de la demandante, expedida el 11 de julio de 2013 por el área de talento humano de la empresa demanda y visible a folio 19 del expediente, lo mismo que de los datos registrados en el acta de liquidación del contrato de trabajo obrante a folio 18.

Advirtió el juez, que para efectos de la liquidación de las prestaciones sociales y las cotizaciones en pensiones, la empresa demandada sólo tuvo en cuenta las sumas correspondientes al salario básico y el promedio de las comisiones generales, y excluyó lo que mensualmente devengó la demandante por concepto de “ventas en brigadas”; emolumento que a la luz del artículo 127 del C.S.T., tiene todo el carácter de salarial porque fue la retribución que percibió la demandante por concepto del porcentaje sobre sus ventas.

En efecto, señaló el juez, que el hecho de que las ventas de planes exequiales se realizaran a favor de empresas ubicadas por fuera de la sede oficial del empleador, no tiene ninguna incidencia en la decisión, pues a su juicio, los vendedores que salían en brigada entre los días jueves y domingos de cada semana, ejecutaron la labor al beneficio de terceras personas, pero siempre por cuenta y disposición de la empresa demandada, sin que en ello se vea la necesaria connotación de independencia del trabajador a la hora de prestar sus servicios, pues los acuerdos comerciales de suministro de personal entre empresas, bajo ninguna circunstancia puede llegar a afectar los derechos prestacionales del trabajador. En ese orden, condenó a la demandada al pago de la suma de $2.318.725 por concepto del reajuste de las prestaciones sociales, liquidadas sobre la base de un salario que incluye lo correspondiente a las comisiones por ventas en brigadas.

No obstante lo anterior, el juez no advirtió mala fe del empleador, por lo que lo exoneró del pago de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T. por la falta de pago de las prestaciones.

1. **APELACIÓN**

El recurso de apelación es promovido por ambas partes. De un lado el demandante, quien se muestra inconforme con la exoneración de la indemnización moratoria por el pago incompleto de las prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías y aportes a pensiones), pues le parece injustificable que durante toda la relación laboral, la empresa demandada hubiese omitido incluir en la liquidación de prestaciones el promedio de los porcentajes sobre las ventas en brigadas; y que sobre la base de cuestionables explicaciones, haya pretendido restarle el valor salarial a ese tipo de comisiones.

La empresa demandada, por su lado, insistió en que la participación en las brigadas era total y absolutamente voluntaria para los trabajadores de la empresa; y que estos, incluida la demandante, tenían plena libertad para decidir su participación o no en los equipos de ventas. Asimismo, señaló que las “brigadas” se llevaban a cabo siempre por fuera del habitual horario de trabajo, y que los productos promocionados eran ofertados por otras empresas del ramo, que pagaban a los brigadistas un porcentaje sobre sus ventas, en razón de cual no existen razones jurídicas para que en segunda instancia se mantenga la condena por concepto del reajuste.

En todo caso, si no se accediera a este punto de la apelación, pide que se revise el monto de la liquidación practicada por el fallador de primera instancia, puesto que la certificación expedida por la oficina de personal, que fue la base de la liquidación, no refleja la variabilidad del monto de las cotizaciones mensuales, la cual puede ser extraída de la abundante prueba documental allegada al proceso, que indica que la condena debió ser por el orden de $860.208, y no de $2.318.725, que fue lo calculado por el Despacho de primera instancia.

1. **CONSIDERACIONES**
	1. **FACTORES SALARIALES**

 No se discute que el porcentaje sobre las ventas, lo mismo que las comisiones, son factores que tienen la naturaleza de salariales y que, en tal virtud, deben ser tomados en cuenta por el empleador a la hora de liquidar las prestaciones sociales a que tienen derecho sus trabajadores.

Ahora, el caso acabado de ventilar exterioriza unas circunstancias que en apariencia lo hacen algo especial. En efecto, todo demuestra que los trabajadores de la PROMOTORA LA AURORA S.A., con sede en el municipio de Dosquebradas (Ris.), entre los días jueves y domingo de cada semana, se desplazaban a municipios por fuera de la zona de influencia de su empresa, y una vez allí instalados, promocionaban planes exequiales ofertados por empresas diferentes a su genuino empleador. Los trabajadores, incluida la demandante, obtenían por esas ventas un porcentaje que, según lo dicho por la demandada, lo pagaba directamente la empresa beneficiaria de la venta.

Para el caso específico de la demandante, la copiosa prueba documental que obra en el expediente revela que la señora MARIA LEONOR ORTEGA viajaba hasta cinco veces por mes a la ciudad de Manizales, pasaba por Santa Rosa, Chinchiná y Villamaria, pueblos vecinos de esa localidad, y en cada una de esos municipios vendía los productos ofrecidos por distintas compañías exequiales, que curiosamente tienen en común el nombre de “Aurora”: La Aurora Funerales y Capillas S.A.s, con sede en Manizales; OSP AURORA INVERSIONES S.A.S., con sede en Santa Rosa; LA AURORA F & C S.A.S. de Villamaria, etc.). En recompensa de aquellas ventas, la demandante recibía un porcentaje, que para el caso de Manizales, por dar algún ejemplo, le representó ingresos de hasta un millón de pesos mensuales en algunos meses del año 2012.

Ahora bien, invocando en su defensa la libertad que la trabajadora tenía a la hora de elegir si participaba o no de las brigadas de ventas en otros municipios y el hecho de que las comisiones por “ventas en brigada” eran pagadas por otras compañías funerarias ajenas al empleador, la empresa demandada pretende librarse de la condena que le fue impuesta en sede de primer grado.

Puestas así las cosas, considera la Sala que acierta el juez laboral al condenar a la empresa, pues no se puede perder de vista que era ésta la encargada de programar las denominadas “brigadas de venta”, y aunque al parecer la trabajadora era quien en últimas definía a qué municipio quería desplazarse a realizar las ventas, lo cierto es que ello no le resta valor alguno al hecho de que la empresa que figura como empleadora sirvió de puente para suministrar personal de ventas a otras empresas con las que comparte no solo el nombre de raíz, sino también un mismo objeto social. En tal orden, los acuerdos comerciales celebrados entre estas empresas que pertenecen a un mismo ramo, bajo ninguna circunstancia pueden menoscabar los derechos laborales de sus trabajadores; por consiguiente, se confirmará este punto de la sentencia atacada.

* 1. **SALARIO BASE DE LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES**

En relación al monto de la condena por reajuste, en verdad que se aprecia que las certificaciones que sirvieron de base para la liquidación de las prestaciones, no alcanzan a reflejar la variabilidad del ingreso mensual de la trabajadora, razón por la cual, a efectos de calcular el monto de lo que debió pagar la demandada por concepto de prima de servicio, cesantías e intereses a las cesantías, el juez debió efectuar la liquidación con base en el promedio de las comisiones por ventas en brigadas; lo cual se puede extraer de la abundante prueba documental que obra entre los folios 337 y 583, que se refiere a la liquidación diaria de aquellas comisiones.

La Sala efectuó el cálculo respectivo, el cual se aprecia en los respectivos cuadros ahora en manos de las partes, lo que nos arrojó los siguientes salarios promedio:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **AÑO** | **SALARIO BASICO** | **COMISIONES****GENERALES** | **COMISIONES POR****VENTAS EN BRIGADAS** | **TOTAL** |
| 2010 | $670.000 | $500.000 | $122.445 | $1.292.445 |
| 2011 | $700.000 | $500.000 | $205.735 | $1.405.735 |
| 2012 | $740.000 | $500.000 | $520.467 | $1760.467 |
| 2013 | $780.000 | $500.000 | $538.370\* | $1.818.370 |

* En lo que corresponde al promedio de las ventas en brigada del año 2013, último año de servicios, se toma como base el promedio certificado por la empresa en julio de ese año (Fl. 20), que al no haber sido tachado de falso, constituye plena prueba del ingreso promedio para ese año.

Tomando los valores anteriores, procedimos a recalcular las prestaciones laborales, así:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Año** | **Cesantías** | **Intereses** | **Prima de servicios 1 y 2** | **Total de lo pagado** | **Lo que se debió pagar** | **Dif/** |
| **2010** | $357.187 | $17.859 | $537.279 | $912.325 | $1.103.961,93 | $191.636,93 |
| **2011** | $973.860 | $161.540 | $700.000 | $1.835.400 | $2.980.158,2 | $1.144.758,20 |
| **2012** | $1.346.170 | $154.736,2 | $1.085.638 | $2.586.544,2 | $3.732.202,04 | $1.145.657,84 |
| **2013** | $797.094 | $56.062 | $512.959 | $1.366.115 | $2.521.471,73 | $1.155.356,73 |
|  |  |  |  |  | **TOTAL DIF/** | **$3.637.409,70** |

 Lo anterior nos arroja una suma superior a la determinada en sede de primer grado, por lo que no habrá lugar a modificar el monto de la condena en esta sede de apelaciones.

* 1. **INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR EL PAGO INCOMPLETO DE LAS PRESTACIONES SOCIALES.**

En este punto conviene precisar que las comisiones por ventas en brigadas, si bien no han debido ser excluidas como factor prestacional a favor del trabajador, su supresión obedece a un mal juicio jurídico del empleador, quien siempre actuó convencido de que en virtud al hecho de que el servicio lo prestara la trabajadora a un tercero, lo exoneraba a él de cualquier responsabilidad laboral. Ello sumado a la circunstancia probada de que el trabajador tenía algún margen de libertad para aprovechar su tiempo entre viernes y domingo, y tal parece que podía negarse a participar de mentadas brigadas, lo cual ayuda a mantener en alto la presunción de buena fe de la empresa demandada.

 Corolario de todo lo expuesto, se confirmará la sentencia de primer grado. Como quiera ninguno de los recursos prosperó y se mantuvo el sentido de decisión de primer grado, no se generaron costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia proferida el pasado 3 de octubre de 2014 por el Juzgado Laboral de Dosquebradas, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MARIA LEONOR ORTEGA MATALLANA** encontra de **PROMOTORA LA AURORA S.A.**

**SEGUNDO.-** Sin costas en esta instancia.

 **Notificación surtida en estrados. Cúmplase** y **devuélvase** el expediente al Juzgado de origen.

 No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina siendo las \_\_\_\_\_ DE LA MAÑANA, se levanta el acta y firman las personas que en la misma intervinieron.

La Magistrada,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

**JELYNE MONSALVE OSPINA.**

Secretaria Ad-Hoc.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AÑO** | MES | **MANIZALES** | COMISIÓN | **VILLAMARIA** | COMISIÓN | **SANTA ROSA** | COMISIÓN | **ARMENIA** | COMISIÓN | **CHINCHINÁ** | COMISIÓN | **PROMEDIO POR AÑO** |
| **2010** | **8** | 17 | 24 | $ 7.656  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | 31 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **9** | 7 | 21 | $ 77.757  |  |  |  |  |  |  | 1 |  | $ 1.716  |  |  |  |  |
|  |  | 28 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **10** | 5 | 12 | $ 241.553  |  |  |  |  |  |  | 10 |  | $ 2.244  |  |  |  |  |
|  |  | 19 | 26 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **11** | 16 | 23 | $ 171.949  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 30 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **12** | 7 | 14 | $ 104.380  |  |  |  |  |  |  | 15 | 22 | $ 4.972  |  |  |  |  |
|  |  | 28 |  |  |  |  |  |  |  |  | 30 |  |  |  |  |  |  |
|  | **PROMEDIO AÑO** |  | **$ 120.659**  |  |  |  |  |  |  |  |  | **$ 1.786,40**  |  |  |  | **$ 122.445**  |
| **2011** | **1** | 3 | 11 | $ 39.120  |  |  |  | 19 |  | $ 4.752  | 18 |  | $ 2.904  |  |  |  |  |
|  |  | 18 | 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **2** | 1 | 7 | $ 69.066  |  |  |  |  |  |  | 2 | 15 | $ 10.358  |  |  |  |  |
|  |  | 15 | 22 |  |  |  |  |  |  |  | 22 |  |  |  |  |  |  |
|  | **3** | 1 | 8 | $ 148.628  |  |  |  |  |  |  | 2 | 9 | $ 67.353  |  |  |  |  |
|  |  | 15 | 22/29 |  |  |  |  |  |  |  | 16 | 30 |  |  |  |  |  |
|  | **4** | 5 | 26 | $ 64.998  |  |  |  | 13 | 19 | $ 5.275  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **5** | 3 | 10 | $ 482.233  |  |  |  | 11 |  | $ 3.960  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 17 | 24/31 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **6** | 7 | 14 | $ 306.631  |  |  |  | 9 |  | $ 1.782  | 1 | 22 | $ 15.110  |  |  |  |  |
|  |  | 21 | 28 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **7** | 7 | 12 | $ 175.985  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 18 | 26 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **8** | 2 | 9 | $ 184.109  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 | 17 | $ 5.795  |  |
|  |  | 16 | 23/30 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 24 | 31 |  |  |
|  | **9** | 6 | 13 | $ 248.746  | 20 | 28 | $ 5.601  | 28 |  | $ 1.122  | 7 |  | $ 2.944  | 21 |  | $ 6.039  |  |
|  |  | 20 | 27 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **10** | 4 | 11 | $ 115.662  | 4 | 11 | $ 32.966  | 10 |  | $ 1.716  | 5 | 12 | $ 7.722  | 19 |  | $ 1.901  |  |
|  |  | 18 | 25 |  | 18 | 25 |  |  |  |  | 19 | 26 |  |  |  |  |  |
|  | **11** | 1 | 8 | $ 173.261  | 1 | 16 | $ 70.031  | 9 | 16 | $ 12.879  | 2 | 9 | $ 17.896  | 9 | 23 | $ 29.358  |  |
|  |  | 15 | 22/29 |  | 22 | 29 |  |  |  |  | 16 | 22 |  |  |  |  |  |
|  | **12** | 6 | 13 | $ 211.925  | 6 | 14 | $ 62.115  | 14 | 27 | $ 3.168  | 7 | 14 | $ 47.241  |  |  |  |  |
|  |  | 20 | 26 |  | 20 | 26 |  |  |  |  | 21 |  |  |  |  |  |  |
|  | **PROMEDIO AÑO** |  | **$ 185.030**  |  |  | **$ 14.226**  |  |  | **$ 2.888**  |  |  |  |  |  | **$ 3.591,08** | **$ 205.735,00**  |
| **2012** | **1** | 2 | 10 | $ 171.562  | 17 | 24 | $ 21.252  |  |  |  | 3 | 10 | $ 19.602  | 3 |  | $ 2.475  |  |
|  |  | 16 | 24 |  |  |  |  |  |  |  | 18 | 24 |  |  |  |  |  |
|  | **2** | 21 | 28 | $ 79.716  | 7 | 21 | $ 5.346  |  |  |  | 29 |  | $ 4.224  | 14 |  | $ 1.386  |  |
|  |  |  |  |  | 28 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **3** | 5 | 13 | $ 95.868  | 6 | 13 | $ 48.864  |  |  |  | 6 | 13 | $ 5.082  |  |  |  |  |
|  |  | 20 | 27 |  | 20 | 27 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **4** | 3 | 10 | $ 152.301  | 3 | 10 | $ 95.811  |  |  |  | 11 |  | $ 14.458  | 25 |  | $ 2.112  |  |
|  |  | 17 | 24 |  | 17 | 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **5** | 29 |  | $ 204.054  | 22 |  | $ 5.445  |  |  |  |  |  |  | 2 | 8 | $ 22.935  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 16 | 23 |  |  |
|  | **6** | 5 | 12 | $ 201.699  | 5 |  | $ 5.379  |  |  |  |  |  |  | 6 | 13 | $ 55.135  |  |
|  |  | 26 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **7** | 10 | 31 | $ 887.209  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **8** | 6 |  | $ 10.054  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 8 |  | $ 1.683  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **9** | 4 | 11 | $ 1.123.739  |  |  |  |  |  |  | 25 |  | $ 5.284  | 12 | 18 | $ 14.729  |  |
|  |  | 18 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 25 |  |  |  |
|  | **10** | 9 | 16 | $ 1.243.218  |  |  |  |  |  |  | 2 | 9 | $ 22.036  | 2 | 9 | $ 35.987  |  |
|  |  | 23 |  |  |  |  |  |  |  |  | 17 | 23/30 |  |  |  |  |  |
|  | **11** | 6 | 13 | $ 793.908  |  |  |  |  |  |  | 7 |  | $ 3.650  | 7 |  | $ 1.716  |  |
|  |  | 27 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **12** | 3 | 11 | $ 870.761  | 18 | 24 | $ 11.962  | 3 |  | $ 1.452  | 26 |  | $ 1.122  | 4 |  | $ 2.373  |  |
|  |  | 18 | 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **PROMEDIO AÑO** |  | **$ 486.174**  |  |  | **$ 16.172**  |  |  | **$ 121**  |  |  | **$ 6.288,17**  |  |  | **$ 11.710,92** | **$ 520.466,09**  |
| **2013** | **1** | 8 | 14 | $ 91.198  | 8 |  | $ 1.386  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | 23 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **2** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 12 |  | $ 3.498  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **3** |  |  |  | 12 |  | $ 14.652  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **4** |  |  |  | 16 | 23 | $ 18.797  |  |  |  |  |  |  | 17 | 24 | $ 4.749  |  |
|  |  |  |  |  | 30 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **5** |  |  |  | 7 |  | $ 5.643  | 21 |  | $ 3.036  |  |  |  | 15 |  | $ 18.818  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **6** |  |  |  | 5 | 17 | $ 2.574  | 6 | 13 | $ 23.384  |  |  |  | 6 | 19 | $ 6.270  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 19 | 26 |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **7** | 23 | 30 | $ 545.414  | 30 |  | $ 7.062  | 3 | 10 | $ 28.966  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 30 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **8** |  |  |  | 5 |  | $ 1.980  |  |  |  |  |  |  | 14 |  | $ 2.079  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **PROMEDIO AÑO** |  | **$ 79.577**  |  |  | **$ 6.512**  |  |  | **$ 6.923**  |  |  | **$ 437,25**  |  |  | **$ 3.989,50** | **$ 97.438**  |