

TEMA: DESPIDO INJUSTO- No cualquier desatención a las obligaciones y prohibiciones mentadas en los artículos 58 y 60 CST habilita al empleador para finiquitar el vínculo de trabajo, sino aquella que tenga la connotación de gravedad, por alterar sustancialmente la relación entre los contratantes, el ambiente laboral, el buen funcionamiento de la institución o negocio, o la prestación del servicio en los términos deseados. / **FACTORES SALARIALES** - El carácter salarial de un pago lo define el hecho que dicha erogación tenga como causa el servicio prestado por el trabajador y se encamine a su remuneración, caso en el cual, incluso en contra de lo acordado por las partes, deberá tenerse como factor integrante del salario. / **SANCIÓN ART. 99 LEY 50 DE 1990** - Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al finecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo. /

HECHOS: Se presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad RECAMIER S.A., con el fin de que: 1) Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, culminado por decisión unilateral e injusta de la demandada. 2) De igual forma, solicitó declarar que lo recibido por concepto de bonificación anual de diciembre, bonificación mensual por cumplimiento de metas y bonificación por concurso de ventas, constituían factor salarial para todos los efectos legales. 3) En consecuencia, deprecó porque se condene a RECAMIER S.A. al reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y los aportes al sistema de seguridad social. 4) Así mismo, reclamó el pago de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta todos los factores de salario, la sanción por la no consignación de las cesantías, la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST y la devenida del pago deficitario de los intereses a las cesantías.

TESIS: (...) reiteradamente ha precisado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido, esto es, que la iniciativa de ponerle fin a la relación contractual laboral provino del empleador, mientras que éste último debe demostrar la justa causa por la que terminó el vínculo laboral, indicando la parte que termina unilateralmente el vínculo contractual, el motivo de esa determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas (SL14618-2014, SL4928-2019 y SL2443-2021 entre otras). En este punto, respecto de los supuestos normativos que invoca la empresa, y que la Juez de primer grado encontró no configurados, cumple recordar que en lo relativo a la causal de despido contenida en el artículo 62 Lit. A Numeral 6° (Art. 7 Decreto 2351 de 1965), no cualquier desatención a las obligaciones y prohibiciones mentadas en los artículos 58 y 60 CST habilita al empleador para finiquitar el vínculo de trabajo, sino aquella que tenga la connotación de gravedad, por alterar sustancialmente la relación entre los contratantes, el ambiente laboral, el buen funcionamiento de la institución o negocio, o la prestación del servicio en los términos deseados. En este caso, la gravedad debe ser calificada por el Juez Laboral. Distinto ocurre cuando la falta grave invocada está consagrada de esa manera en convenciones, contratos o RIT, escenario en el que surge como requisito inexorable que esté graduada.(...) (...)cumple recordar que el concepto de salario, que se ha entendido como aquella retribución patrimonial del trabajador, por prestar su fuerza de trabajo; el artículo 127 del CST establece que, tiene la condición de salario, y hace parte de este, todo aquello que percibe el empleado en especie o dinero como contraprestación directa del servicio. En contraposición con ello, el artículo 128 del C.S.T. establece que no toda erogación, en especie o en dinero, percibida por el trabajador, se considera como factor salarial, (...) A su turno, recientemente la Jurisprudencia Especializada aclaró que los postulados contenidos en el artículo 128 CST en el ámbito de aquellos pagos no constitutivos de salario, se erigen como una excepción a la generalidad,

acerca de que cualquier pago recibido por el trabajador constituye factor salarial. (...) en síntesis, el carácter salarial de un pago lo define el hecho que dicha erogación tenga como causa el servicio prestado por el trabajador y se encamine a su remuneración, caso en el cual, incluso en contra de lo acordado por las partes, deberá tenerse como factor integrante del salario. (...) (...) en tanto el Juez condenó a la demandada a reconocer un día de salario por cada día de retardo, conclusión que para esta Sala es improcedente, pues pese a no encontrar reparo en la concesión de tal sanción, se observa con facilidad que, habiéndose culminado el contrato de trabajo el 24 de abril de 2016, la demanda originaria del presente litigio fue incoada el 6 de febrero de 2019, según lo concluyó el fallador, es decir, después de transcurridos más de dos (2) años desde el finiquito contractual, caso en el cual, ha considerado la Jurisprudencia, ciñéndose a los efectos de la preceptiva legal (Sentencia SL3274-2018) lo siguiente:“(...) Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera (...)”.

MP MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

FECHA: 31/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTES	SANTIAGO TANGARIFE HURTADO
DEMANDADOS	RECAMIER S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001 31 05 016 2019 00068 01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN AMBAS PARTES
TEMAS Y SUBTEMAS	- Despido Injusto – Falta Grave / Reglamento Interno - Factores Salariales – Arts. 127 y 128 CST - Reajuste de Prestaciones – Prescripción - Sanción Art. 99 Ley 50 de 1990 - Indemnización Art. 65 CST – Incidencia de la fecha de presentación de la demanda.
DECISIÓN	REVOCA PARCIALMENTE y MODIFICA

SENTENCIA No. 222

Medellín, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

En atención a lo previsto en el decreto 806 del 4 de junio de 2020 convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado en la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta No.031 de 2023, se procede a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver los RECURSOS DE APELACIÓN formulados por las apoderadas judiciales del **DEMANDANTE** y la sociedad **RECAMIER S.A.** contra la Sentencia No. 301 del 19 de octubre de 2021, proferida por el JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

ANTECEDENTES

El señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **RECAMIER S.A.**, con el fin de que: **1)** Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, culminado por decisión unilateral e injusta de la demandada. **2)** De igual forma, solicitó declarar que lo recibido por concepto de bonificación anual de diciembre, bonificación mensual por cumplimiento de metas y bonificación por concurso de ventas, constituían factor salarial para todos los efectos legales. **3)** En consecuencia, deprecó porque se condene a **RECAMIER S.A.** al reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y los aportes al sistema de seguridad social. **4)** Así mismo, reclamó el pago de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta todos los factores de salario, la sanción por la no consignación de las cesantías, la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST y la devenida del pago deficitario de los intereses a las cesantías.

Como sustento de sus pretensiones, adujo que fue vinculado por la sociedad demandada desde el 10 de enero de 2012 para laborar como “*vendedor senior*”, mediante contrato de trabajo a término indefinido, relación finalizada por decisión de la empresa el 22 de abril de 2016, aduciendo la existencia de justa causa para ello:

“1. Otorgar o permitir descuento por pronto pago a los clientes FRANCISCO JAVIER ARISTIZABAL Código 04114589, INVERSIONES KAUTIVA S.A.S. Código 04117815, VARIEDADES LA PULGA Código 04116852, por fuera del plazo establecido en la política de descuentos financieros de la compañía.

2. Alterar la fecha de pago en el aplicativo EVA al expedir el recibo de pago a los citados clientes, para poder otorgarles el descuento por pronto pago y/o legalizar el descuento tomado unilateralmente por el cliente...

3. Omitir obtener autorización del jefe inmediato Sr Iván Serrano Gerente del Distrito de ventas Medellín para otorgar y/o permitir descuento por pronto pago a los citados clientes...”

Frente a dicha decisión, expuso el demandante que dentro de la empresa ha existido una política de descuentos, manejada siempre con flexibilidad por parte de los vendedores, con la aquiescencia de los superiores, punto en el que precisamente afirmó que a clientes como los enunciados en el párrafo anterior, se les permitió acceder a los descuentos, pese al vencimiento de los plazos establecidos con ese fin, situación dada incluso con anterioridad a su ingreso a la empresa, quienes recibían un 5%, independiente de la fecha de pago de la obligación, por lo que, una vez cancelada la deuda, aquellos remitían el comprobante de consignación con el descuento efectuado.

Que tal era el conocimiento de los superiores sobre lo anterior, que, si llegaban a considerar un descuento mal concedido, lo descontaban de la nómina del vendedor, con la única finalidad de no afectar la cartera de la empresa y la relación con el cliente, reiterando que la costumbre de la empresa era que el propio comprador aplicara el descuento directamente.

Seguidamente expuso que, el reporte efectuado de las facturas en el sistema EVA, eran manuales, debido a las constantes fallas del sistema, pues asiduamente reflejaban un valor distinto al real de la factura. Sin embargo, aclaró que, el reporte definitivo lo hacían otras personas, de otro departamento de la empresa, agregando en ese sentido, que nunca manipuló el sistema EVA, por cuanto la modificación de las casillas era una función propia del aplicativo, que además no estaba prohibida, razón que impide endilgarle la alteración del sistema.

De hecho, señaló, la empresa en ningún momento negó que algunos clientes tuvieran descuentos del 5% a los 30 días que aplicaba el demandante, ya que para estos era claro la existencia del beneficio desde el inicio de las negociaciones.

Que la empresa nunca informó a los clientes que la política de descuentos a la que estaban acostumbrados cambiaría, al paso que tampoco fue tajante con los antiguos, respecto a la nueva modalidad de descuentos. Desde esa concepción, informó el actor que siempre concedió los descuentos a los clientes, por respeto a las condiciones financieras que venía manejando con estos.

Precisamente refirió que, con la empresa CACHARRERÍA ARJAHER y/o FRANCISCO JAVIER ARISTIZÁBAL, la demandada negocia desde 1990, y manejan descuentos del 10% en el ámbito comercial, y del 5% financiero, con un plazo de 30 días para el pago. Una situación similar se repetía con la TIENDA DE BELLEZA VARIEDADES LA PULGA S.A.S. desde 2008.

A partir de todo lo anterior manifestó que, siempre cumplió con sus obligaciones de manera regular, con un salario promedio a la fecha de finalización de \$6.163.195. Que la empresa siempre cancelaba a los trabajadores lo que denominaba anticipo de nómina, bonificación anual de diciembre, bonificación mensual por cumplimiento y bonificación por concurso de ventas.

La **bonificación anual de diciembre** era pagada cada año, y su valor dependía del promedio de ventas de todo el año, cancelado en una colilla diferente a la nómina. Por su parte, el **anticipo de nómina** le fue reconocido mensualmente, equivalente al salario ordinario, mientras que la **bonificación mensual por cumplimiento y por concurso de ventas** eran entregadas por la empresa con base en el promedio de ventas. Todas las anteriores anotó, eran pagadas como consecuencia de la prestación personal del servicio, sin la exigencia de alguna actividad ocasional, sin acuerdo previo de que estos emolumentos no constituyeran salario.

No obstante, explicó que la demandada liquidó y pagó las prestaciones sociales de cada año con base en el salario mensual sin tener en cuenta las anteriores prestaciones entre 2012 y 2016, debiendo reajustarse su importe (f. 7 a 24 Archivo 01 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la sociedad **RECAMIER S.A.** dio contestación a la demanda oponiéndose a lo solicitado por el actor. De un lado expuso que, el contrato de aquel fue culminado con justa causa, negando lo señalado en el gestor, esto es, que su política de ventas fuese flexible en cuestión del manejo por parte de sus vendedores, añadiendo que prácticas como las enunciadas en la demanda, fueron erradicadas de la empresa hacía varios años, y si bien se hacían excepciones a determinados clientes, ninguno de estos fue atendido por el demandante.

Frente a las situaciones enunciadas de los clientes CACHARRERÍA ARJAHER y/o FRANCISCO JAVIER ARISTIZÁBAL y TIENDA DE BELLEZA VARIEDADES LA PULGA S.A.S., adujo la demandada que, con estos fue acordado el descuento del 5% por pronto pago; no obstante, aquellos cancelaban lo adeudado meses después, y a pesar de esta actitud, el demandante legalizaba los descuentos registrando una fecha distinta a aquella en la que realmente se efectuaba el pago. A partir de estas circunstancias, expresó que el demandante no cumplió a cabalidad con sus obligaciones, violando gravemente sus obligaciones como trabajador.

Que el promedio salarial para la fecha de desvinculación era de \$6.163.195, y estaba conformado por conceptos como “*comisión cobros automática, efectividad, incapacidad por enfermedad, incentivos en cobros, incentivo en ventas, vacaciones y viáticos*”. Que la

denominada bonificación anual de diciembre (prima extralegal de navidad) y de concurso de ventas, fueron acordadas como no constitutivas de salario entre las partes. Aquellos beneficios afirmó, se pagan por ejemplo, la primera, en el mes de diciembre y de acuerdo con las utilidades de la empresa; y la segunda, es un premio que se otorga al vendedor por ganar como su nombre lo dice, un concurso. De esta última prerrogativa, el demandante recibió pagos en 39 meses de las 52 mensualidades durante las que tuvo desarrollo el contrato.

En lo referente al anticipo de nómina, apuntó que fue una modalidad de pago implantada en la empresa que hasta el 2002 fue quincenal, para luego pasar a efectuarlo mensual los días 30 de cada mes, decidiendo dar un anticipo del salario básico los días 15 de cada mes, que en el caso del demandante era del 100% del salario básico, monto que era restado al momento de elaborar la nómina mensual, el cual, por ser salario, expuso, era tenido en cuenta dentro de la liquidación de prestaciones, indemnizaciones y aportes a seguridad social. Por último, explicó que nunca canceló la bonificación mensual por cumplimiento.

Por todo lo anterior, formuló como excepciones las de: “(...) *CARENCIA DEL DERECHO PARA SOLICITAR SE DECLARE QUE LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL LA REALIZÓ MI REPRESENTADA EN FORMA UNILATERAL Y SIN QUE MEDIARA JUSTA CAUSA; CARENCIA DEL DERECHO PARA SOLICITAR SE DECLARE QUE LAS BONIFICACIONES DENOMINADAS EN LA DEMANDA BONIFICACIÓN ANUAL DE DICIEMBRE, LA BONIFICACIÓN POR CONCURSO DE VENTAS, LA BONIFICACIÓN MENSUAL POR CUMPLIMIENTO DE METAS Y EL ANTICIPO DE NÓMINA; CARENCIA DEL DERECHO PARA SOLICITAR REAJUSTE DE PRIMA LEGAL DE SERVICIOS, CESANTÍAS E INTERESES A LAS CESANTÍAS; CARENCIA DEL DERECHO PARA SOLICITAR REAJUSTE DE PAGO DE APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL; CARENCIA DEL DERECHO PARA SOLICITAR INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 Y LA DEL 99 DE LA LEY 50 DE 1990 y PRESCRIPCIÓN (...)*” (f. 235 a 261 Archivo 01 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, mediante Sentencia No. 301 del 19 de octubre de 2021, decidió:

*“(...) **Primero: DECLARAR** que entre la empresa RECAMIER S.A y el señor SANTIAGO TANGARIFE HURTADO, existió una relación laboral, entre el 10 de enero de 2012 y el 24 de abril de 2016, la cual fue terminada sin justa causa por parte del empleador.*

***Segundo: CONDENAR** a la sociedad RECAMIER S.A, a reconocer y pagar al señor SANTIAGO TANGARIFE HURTADO, a reconocer y pagar al demandante las sumas correspondientes a los siguientes conceptos:*

1. \$23'742.488, por indemnización del art. 64 del C.S.T, indexada al momento del pago.

3. Por concepto de indemnización moratoria del art. 99 de la Ley 50 de 1990, con respecto a los pagos habituales demostrados y no reconocidos hay lugar a reconocer como sigue: la suma diaria de \$205.756, a partir del 15 de febrero de 2014, hasta el 14 de febrero de 2015; la suma diaria de \$236.674, a partir del 15 de febrero de 2015, hasta el 14 de febrero de 2016; la suma diaria de \$246.711, a partir del 15 de febrero de 2016, hasta el 24 de abril de 2016; fecha de terminación del contrato para un total de \$176.904.398.

4. Por concepto de la moratoria del art. 65 del CST, por el pago deficitario de las prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, a razón de \$247.747 diarios, a partir del 25 de abril de 2016 hasta por 24 meses, por un valor de \$178'378.320 y a partir del mes 25, la demandada deberá liquidar sobre el capital anterior los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

Tercero: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción respecto de las prestaciones económicas causadas con anterioridad al 6 de febrero de 2016.

Cuarto: CONDENAR a la sociedad demandada a reajustar el valor de las cotizaciones del actor al sistema de pensiones entre el periodo de enero de 2013 a diciembre de 2014 ante el fondo de pensiones correspondiente, incluyendo el promedio de las comisiones que no fueron tenidas en cuenta para esos efectos.

Quinto: Se declaran no probadas las excepciones que denominó CARENCIA DE OBJETO PARA SOLICITAR SE DECLARE QUE LA TERMINACION DEL VINCULO LABORAL LA REALIZO FUE EN FORMA UNILATERAL Y SIN QUE MEDIARA JUSTA CAUSA, CARENCIA DEL DERECHO PARA SOLICITAR REAJUSTE.

Sexto: CONDENAR a la empresa **RECAMIER S.A.**, a reconocer y pagar al señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO**, las costas procesales, se fijan como agencias en derecho la suma de **CATORCE MILLONES DE PESOS (\$14'000.000)**, Se ordena que por secretaría se liquiden las mismas, de conformidad con el artículo 366 de la Ley 1564 de 2012 (C.G.P) (...).”.

Como fundamento de su decisión, el Juez de conocimiento tuvo como punto de partida la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, iniciado el 10 de enero de 2010 hasta el 24 de abril de 2016, trazando como aspectos a dilucidar, el primero, la verificación de justa causa para el despido, y segundo, si los conceptos alegados en la demanda tienen naturaleza salarial.

Precisamente, frente a la terminación del contrato, explicó que era totalmente viable en su condición de Juzgador, calificar si una conducta del trabajador es constitutiva de justa causa para su desvinculación, siempre que las partes previamente no lo hubieren estipulado. En ese sentido, expuso que, en el caso del demandante, ni en el contrato y mucho menos en el reglamento interno del trabajo calificaba el actuar del demandante como justa causa para despedirlo.

En ese sentido anotó que, el hecho del despido no es materia de discusión, siéndole reprochado al trabajador su actitud frente a la política de descuentos a los clientes y el manejo del aplicativo dispuesto por la empresa para la actividad comercial. Bajo esa idea precisó que, pese a no tener reparo sobre la posibilidad de que el propietario de la mercancía le ponga el precio, en el particular la forma de comercialización es lo relevante, como quiera que, siendo característico de esta zona geográfica la posibilidad de obtener descuentos, la política a través de la cual dispuso la aplicación, generó contratiempos a la empresa, al modificar las condiciones que traía de tiempo atrás para ello.

Resaltó que el despido fue determinado a partir de encontrar que el demandante cambiaba la fecha de pago al momento de registrar lo correspondiente en el aplicativo de la empresa, de nombre EVA, todo lo cual dijo, estaba sustentado en la posibilidad de seguir vendiendo y despachando producto.

En ese contexto expuso que, existía una tensión entre la información reportada por el trabajador en el citado dispositivo, y lo consignado por el área contable de la compañía, hecho confesado por la parte demandada en el interrogatorio, al manifestar que el vendedor no maneja la contabilidad, afirmación que consideró muy concluyente, como quiera que la compañía tenía claro que lo importante era la información contable, ya que el trabajador solo cuenta con una aplicación en la que registra varios datos, entre estos, fechas diferentes a las contenidas en los documentos escaneados.

Con ello entendió que, lo pretendido en su momento por la compañía fue cambiar la costumbre o las políticas de descuentos, pero esto terminó afectando el entendimiento tanto de trabajadores como de los mismos clientes, que siguieron operando bajo el sistema anterior, en lo que resaltó que el propio demandante manifestó que no era consciente de esta postura, y que, de hecho, su jefe firmó varias autorizaciones de descuentos, más si se tiene en cuenta que a los gerentes también se les exigía metas.

Dentro de la documental aportada destacó que, del detalle de las facturas aportadas por la demandada, expedidas entre 2011 y 2016, no hay una sola compra en la que se haya efectuado el pago a los ocho (8) días de la compra, para que de esa forma procediera el descuento, permitiendo entender que era una costumbre la manera como se venía trabajando, y al cambiarse, resultaron atropellados los derechos del trabajador.

Por lo anterior consideró que, si la empresa quería modificar su política, lo que debió hacer desde el año 2011 al evidenciar que no se pagaba en la misma época, era cambiar el registro y no generar más facturas hasta tanto el comprador no pagara dentro del término, pues resulta contra evidente señalar que no era costumbre después de las facturas descritas, en las que incluso se observa que ni siquiera se cumplía el pago dentro de los 30 días siguientes a la entrega de la mercancía, denotando que las pautas para los descuentos eran más flexibles de lo que se creía.

Así mismo refirió que, si en el cambio de políticas la compañía tenía como objetivo el cambio de ese precio, podía iniciar las acciones de cobro contra los clientes que de forma abusiva se tomaban el descuento, y no entregar más mercancía, lo que no se advierte de las pruebas. Dicha actitud, fue corroborada por el testigo Juan Carlos Ossa, despedido por una situación similar, el cual señaló que había casos en que el superior autorizaba el descuento a través de notas de crédito, lo que deja ver que la empleadora fue consciente de la situación.

En contraste con lo expuesto señaló que, a pesar de que la demandada aseguró haber emitido circular dando a conocer el cambio de política de descuentos, no hay prueba en torno a que se les hubiere hecho saber que su conducta no estaba permitida, por lo que, en su sentir, era entendible que los trabajadores modificaran la fecha en el registro efectuado en el aplicativo para generar la facturación. Bajo esa idea, coligió que la falta del trabajador no era grave, y por ende se colige la existencia de un despido injusto.

Respecto de la incidencia salarial de varios pagos realizados por la empresa al demandante (bonificación anual de diciembre, por cumplimiento de metas y por concurso de ventas), acudió a lo considerado en la Sentencias CSJ SL5146-2020 y CSJ SL 4866-2020 a efectos de indicar que, de acuerdo con los comprobantes de nómina arrimados al expediente, encontró pagos no habituales, como por ejemplo, la bonificación anual de diciembre, la cual es solo entregada en dicho mes, y en ese caso no puede ser tenida como salario. Luego, la bonificación mensual por metas y la devenida del concurso, a su juicio, eran pagos directos por ejercer la labor, lo cual tiene incidencia en la base salarial, máxime que eran pagos periódicos y no se aportó al proceso pacto de desalarización alguno, debiendo accederse a la pretensión de reajuste de prestaciones.

No obstante, destacó que, al haber presentado la demanda el 6 de febrero de 2019, casi todos los conceptos están prescritos, a excepción de las cesantías, procediendo igualmente a condenar a la pasiva por la sanción devenida de la no consignación de las cesantías completas de 2013, 2014 y 2015. Seguidamente expuso que la indemnización descrita se aplica en este caso bajo los mismos parámetros de la reglada en el artículo 65 CST, la cual consideró igualmente viable en el presente asunto, tras concluir que la sola manifestación de no tener incidencia salarial determinado concepto, no da lugar a concluir que obró de buena fe.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada del **DEMANDANTE** la apeló manifestando no estar de acuerdo con la posición de no haber tenido como salario la bonificación anual de diciembre, pues pese a decirse que no era habitual por pagarse en dicho mes, precisamente el pago para esa época de fin de año constituía la habitualidad, aunado a que era cancelada como retribución del servicio prestado durante el año, sin estar condicionado a un aspecto distinto.

Por su parte, la apoderada de la sociedad DEMANDADA, **RECAMIER S.A.** aseveró que, el Despacho no hizo una debida valoración de las pruebas, como quiera que, por ejemplo, frente a la bonificación mensual por cumplimiento de metas, este emolumento nunca ha sido cancelado y la bonificación por concurso de ventas, es un premio que gana el trabajador, por lo que solicita la revisión de las condenas económicas basada en lo anterior. En segundo lugar, expuso que todo el proceso agotado por el trabajador, para cambiar las fechas en el aplicativo de ventas, constituye una justa causa para ser despedido.

De otro lado argumentó que, no hubo mala fe de su representada, dado que las partes acordaron que la prima anual de diciembre y por el concurso de ventas no eran salario, solicitando la revocatoria de las indemnizaciones a que fue condenada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término otorgado, la apoderada judicial de la demandada **RECAMIER S.A.** presentó alegatos en los que manifestó que la decisión de primera instancia no valoró realmente las condiciones que llevaron a la culminación del contrato de trabajo del

demandante, toda vez que las conductas endilgadas al trabajador aparecen enlistadas como faltas graves en el reglamento interno, al paso que también hizo caso omiso a lo presupuestado en el artículo 62 CST, en concordancia con lo dispuesto en artículo 58 *ibídem*.

De igual forma, expuso que el Juzgador también dejó de lado valorar los demás documentos aportados, así como las manifestaciones efectuadas por el actor en el interrogatorio de parte, en donde aceptó su conocimiento de la política de ventas de la empresa y los porcentajes de descuentos adoptados en el ámbito comercial, al igual que su actuar frente a varios clientes que pagaban de manera extemporánea, y pese a ello, se beneficiaban de los descuentos.

Que si bien el Juez consideró la existencia de una costumbre comercial con los clientes, esta idea estuvo fundamentada en los testimonios de Juan Carlos Ossa y Paula Andrea Restrepo Escobar, quienes, de hecho, fueron despedidos de la empresa por sucesos similares a los imputados al demandante, aunado a que, estos deponentes solo dieron cuenta de circunstancias particulares, y nada les consta en relación con el demandante y el manejo de sus clientes.

A esta altura señaló que, no podía tenerse en cuenta lo certificado por los clientes Francisco Javier Aristizábal y Variedades la Pulga S.A.S., pues en sus manifestaciones indicaron que habían sido atendidos por el demandante desde 2011, cuando el demandante solo ingresó a la empresa desde 2012.

A renglón seguido expresó que, los cambios en las políticas de descuentos de la empresa efectuados entre 2005 y 2013, fueron dados a conocer tanto a los vendedores como a los clientes, sumado a que no es cierto como lo dijo el Juez al analizar la relación de facturas allegadas al expediente, que la empresa conocía del actuar del demandante, pues en realidad no había prueba sobre notas de crédito autorizadas por el señor Iván Serrano, jefe del demandante, evidenciándose que este no solicitaba autorización del superior para la concesión de descuentos extemporáneos.

Frente a la condena por reajuste de cesantías e indemnizaciones moratorias, luego de reseñar Jurisprudencia que consideró aplicable al asunto, anotó que desde las cláusulas del contrato y documentos que lo adicionan, las partes acordaron que tanto la bonificación anual de diciembre, como la devenida del concurso de ventas, no eran constitutivas de salario, aspecto corroborado por los testimonios de Myriam Eugenia Rojas y Diego León Soto.

De otro lado expresó que, el incentivo por ventas sí era salario, cuestión que no fue discutida por la parte actora, por lo que no correspondía al Juez disponer acerca de su incidencia prestacional, misma que ya se había tenido en cuenta dentro de la liquidación de las acreencias en favor de aquel.

Por último, refirió que, las liquidaciones realizadas en la sentencia presentan inconsistencias, pues además de que osan en la inclusión del incentivo en ventas, toman valores que no corresponden a lo pagado por la empresa. Así mismo, pese a tomar un salario promedio para el cálculo de las sanciones, no precisa que factores tomó en cuenta. Luego, reiteró que su representada siempre actuó de buena fe (Archivo 04 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

De las apelaciones presentadas, surge para la Sala como problema jurídico a resolver, en primer término, si en efecto, se configuró una justa causa para despedir al señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO**. De no ser así, esto es, de tornarse injusta la desvinculación, se verificará la procedencia de la indemnización correspondiente.

Acto seguido, se verificará si lo pagado al demandante por **RECAMIER S.A.** como “*bonificación anual de diciembre, incentivo mensual por ventas y bonificación por concurso de ventas*”, son factores constitutivos de salario, y, en consecuencia, procedía ordenar el reajuste de las cesantías y aportes a seguridad social en pensiones, conforme lo ordenó el Juez de primera instancia. En concordancia con esto, la Sala analizará la viabilidad de imponer a la pasiva el pago de la indemnización moratoria del artículo 65 CST y la sanción por la no consignación de las cesantías.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que, en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

1. Que el señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** estuvo vinculado laboralmente a la sociedad **RECAMIER S.A.**, mediante contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 10 de enero de 2012 y el 24 de abril de 2016 (f. 101 a 102 Archivo 01 ED).
2. Que mediante carta adiada el 22 de abril de 2016 la empleadora le comunicó al señor **TANGARIFE HURTADO** su desvinculación de la empresa, aduciendo la existencia de justa causa para ello (f. 71 a 72 Archivo 01 ED).
3. Que el cargo desempeñado por el demandante al interior de la demandada fue el de “*vendedor senior*”, por lo cual recibía un salario compuesto por una asignación básica y una parte variable integrada por la comisión por cobros, incentivos por ventas y cobros, y efectividad en ventas (f. 48 a 55 y 101 a 102 Archivo 01 ED).

DE LA JUSTEZA DEL DESPIDO

Fijados los límites de la contienda en los términos descritos, cumple precisar que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, está consagrada en el artículo

62 CST, proposición jurídica de la que emanan dos (2) circunstancias relevantes, de un lado, que los motivos y las causas para dar por finalizada la relación contractual aparezcan reglados allí, y de otro, la limitación en torno a la forma de materializar esta determinación, pues se impone a la parte de la cual proviene la culminación del vínculo, la obligación de manifestar a la otra, justo en el momento de la terminación del contrato, los motivos que la llevaron a asumir esta decisión (Parágrafo Artículo 62 CST).

Al respecto, reiteradamente ha precisado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido, esto es, que la iniciativa de ponerle fin a la relación contractual laboral provino del empleador, mientras que éste último debe demostrar la justa causa por la que terminó el vínculo laboral, indicando la parte que termina unilateralmente el vínculo contractual, el motivo de esa determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales distintas (SL14618-2014, SL4928-2019 y SL2443-2021 entre otras).

En ese contexto, desde el escrito gestor el demandante le atribuye la decisión de dar por finalizado el contrato laboral a la empleadora, pese a que según aduce, no se encuentra la comisión de las faltas endilgada. Por su parte, el extremo pasivo de la Litis indicó que la culminación de vínculo devino de la configuración de una justa causa, de las establecidas en la legislación laboral, en concordancia con el reglamento interno de la empresa, argumentos que fueron objeto de reiteración en la alzada propuesta por la accionada.

No se discute en el asunto de marras, que el desenlace contractual ocurrió como consecuencia de la decisión unilateral de la accionada, informada al demandante mediante misiva del 22 de abril de 2016 (f. 70 a 72 Archivo 01 ED). En lo que interesa al proceso, la carta enunciada contiene que el motivante del finiquito contractual está sustentado en lo siguiente:

“(...) Los días 04 y 12 de abril del presente año, la compañía escuchó sus descargos respecto a sus reiteradas omisiones y falta de acatamiento de su parte de las normas, procedimientos y políticas establecidas en la compañía, tales como:

1. Otorgar y/o permitir el descuento por pronto pago a los clientes Francisco Javier Aristizábal Código 04114589, Inversiones Kautiva S.A.S. Código 04117815, Variedades La Pulga 04116852, por fuera del plazo establecido en la política de descuentos financieros de la compañía.

2. Alterar la fecha de pago en el aplicativo EVA al expedir el recibo de pago a los citados clientes, para poder así otorgarles el descuento por pronto pago y/o legalizar el descuento tomado unilateralmente por el cliente, cancelando de esta forma la factura 1709065 de Francisco Javier Aristizábal, las facturas 1729478 y 1736225 de Variedades La Pulga, las facturas 17475828 y 1745828 de Inversiones Kautiva S.A.S., y habilitado a los clientes para efectuar nuevos pedidos, ocasionándole a la compañía un perjuicio equivalente al valor de los descuentos otorgados, beneficiando al cliente con el descuento concedido y a usted personalmente al recibir el pago de comisión por el cobro efectuado.

3. Omitir obtener autorización de su jefe inmediato Sr Iván Serrano Gerente del Distrito de Ventas Medellín para otorgar y/o permitir descuentos por pronto pago a los citados clientes.

Después de analizar los descargos realizados por usted en las fechas indicadas, la compañía considera que las razones expuestas de su parte para explicar su falta de cumplimiento a las órdenes, normas, políticas, procedimientos e instrucciones a usted impartidas, no son válidas, ni justifican su falta de acatamiento a las mismas, constituyendo sus actuaciones una violación grave a sus obligaciones como trabajador (...)”.

A partir de los anteriores sucesos, la remitente expuso que el señor **TANGARIFE HURTADO** transgredió lo dispuesto en los numerales 1° y 5° del acápite para el personal de ventas del artículo 48 del Reglamento Interno del Trabajo, así como lo dispuesto en el numeral 6° del Literal A del artículo 62 CST, en concordancia con el numeral 1° del artículo 58 CST.

Esgrimido lo anterior, la Sala abordará el análisis probatorio a efectos de determinar si por los hechos endilgados, la sociedad **RECAMIER S.A.**, estaba amparada en una justa causa para dar por terminado el contrato del actor.

En este punto, respecto de los supuestos normativos que invoca la empresa, y que la Juez de primer grado encontró no configurados, cumple recordar que en lo relativo a la causal de despido contenida en el artículo 62 Lit. A Numeral 6° (Art. 7 Decreto 2351 de 1965), no cualquier desatención a las obligaciones y prohibiciones mentadas en los artículos 58 y 60 CST habilita al empleador para finiquitar el vínculo de trabajo, sino aquella que tenga la connotación de gravedad, por alterar sustancialmente la relación entre los contratantes, el ambiente laboral, el buen funcionamiento de la institución o negocio, o la prestación del servicio en los términos deseados. En este caso, la gravedad debe ser calificada por el Juez Laboral.

Distinto ocurre cuando **la falta grave invocada está consagrada de esa manera en convenciones, contratos o RIT**, escenario en el que surge como requisito inexorable que esté graduada.

Precisamente, la parte demandada invocó en la carta de despido, que, a partir de los hechos descritos, el trabajador transgredió, especialmente, las siguientes disposiciones reglamentarias internas que regían su función de vendedor al servicio de la empresa:

Reglamento Interno de la Empresa Archivo 02 ED:

*“(...) **CAPITULO XIII**
ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS
(...)
OTRAS FALTAS GRAVES DEL TRABAJADOR
(...)”*

Para el personal que integra el área de ventas de la compañía a saber: vendedores, asesores comerciales y asesoras de belleza, además de las anteriores faltas graves se establecen las siguientes:

1. Toda modificación que el trabajador haga a uno o varios clientes de la compañía, o que le permita hacer a este de las condiciones de venta establecidas por la empresa, tales

como plazos, precios, ventas, descuentos, devoluciones y formas de pago, sin autorización expresa de su jefe inmediato, o sin conocimiento, o contra órdenes e instrucciones de la compañía, por acción o por omisión.

(...)

5. *Faltar en alguna forma a la veracidad u honestidad debida a la empresa o a los clientes tales como:*

a. Adulteración de los documentos relacionados con su labor de ventas tales como: pedidos, recibos, facturas, relacionar y cobrar gastos de viaje ficticios, o gastos o pagos efectuados a personas o entidades diferentes a las reales (...)."

Visto lo anterior, corresponde a la Sala entonces verificar la ocurrencia de alguna de las actuaciones endilgadas como faltas graves al demandante, en virtud de la ejecución de la actividad de ventas, en la cual fue cuestionado por la empresa el hecho de alterar la información consignada en el aplicativo EVA, implementado por la sociedad **RECAMIER S.A.** con cierto número de clientes, a efectos de que estos accedieran al plan de descuentos ofertado por la empresa, de acuerdo con el momento en que se efectuare el pago por parte del comprador, una vez le era entregada la mercancía, actitud de la cual concluyó, resultaron afectados los intereses de la compañía.

En ese ejercicio, lo primero que se tiene dentro del catálogo probatorio son las actas levantadas de las diligencias de descargos realizadas al señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** los días 4 y 12 de abril de 2016, en las cuales fue indagado sobre el cumplimiento de sus obligaciones como vendedor, precisamente en operaciones con clientes como Francisco Javier Aristizábal, Variedades La Pulga e Inversiones Kautiva S.A.S. (f. 113 a 122 Archivo 01 ED y f. 128 a 140 Archivo 01 ED).

De la audiencia realizada el 4 de abril de 2016 se extrae lo siguiente:

"(...) 3. MERL: Conoce usted el motivo por el cual fue llamado a realizar la presente acta de descargos? En caso afirmativo sírvase indicarlo.

STH: Si señora. Descuento financiero aplicado al señor Francisco Javier.

4. MERL: Santiago Tangarife, en el plan de entrenamiento brindado a usted, en el momento de su ingreso a la compañía, se evidencia que usted recibió la información sobre la política de descuentos financieros por pronto pago concedido a clientes que se encuentra en el Manual de Ventas de la compañía; explique en que consiste dicha política.

STH: 5% 8 días, 3% 30 días y 2% 45 días.

5. MERL: Santiago, es cierto que usted ha recibido dicha información y capacitación?

STH: Si señora.

6. MERL: Si usted tiene conocimiento de la política de descuentos financieros por pronto pago concedido a los clientes por parte de la empresa y entiende que el descuento por pago realizado antes de cumplirse los 8 días siguientes al recibo de los productos y de la factura es del 5%, sírvase explicar por qué usted le otorgó dicho descuento al cliente Javier Francisco Aristizábal quien efectuó el pago a los 106 días siguientes al recibo de las mercancías y de la factura No. 1709065 de Noviembre 04 de 2015 por valor de \$2.176.940, dándole un descuento por valor de \$93.448?

STH: No, el descuento yo no lo apliqué, el cliente siempre se otorga el descuento

7. MERL: *El Gerente de Distrito, Señor Iván Mauricio Serrano, le ha impartido instrucciones verbales y/o escritas sobre lo que debe hacer en caso de que el cliente unilateralmente se tome el descuento por pronto pago del 5% sobre el valor neto de la factura? En caso afirmativo sírvase explicar que debe hacer en estos casos?*

STH: *Si, aplicar nota manual, el valor de la nota hacer una nota manual para que el gerente la firme.*

8. MERL: *En este caso del cliente Francisco Javier donde usted responde que él siempre se toma el descuento, había informado al gerente de distrito sobre esta situación.*

STH: *No, ni al gerente ni al cliente le informé.*

9. MERL: *Sírvase explicar porque no informó al Gerente ni al cliente sobre esta situación.*

STH: *Al cliente porque es un cliente de mucho tiempo y creí que tenía pleno conocimiento de cómo pagar, es un cliente con más de 20 años y a la gerencia por la misma razón porque es un cliente tan antiguo que se sabía de esa situación.*

10. MERL: *Como pueden explicar que no informaste a la compañía de la situación y que dentro de tu cargo tienen la responsabilidad de los controles y aplicaciones de la Política comercial aplicada por la compañía, la cual para este caso del cliente no se estaba aplicando?*

STH: *porque desconocía que el cliente no conocía la política y porque al cliente yo solo le recibo consignaciones ya con el descuento aplicado.*

11. MERL: *Así recibas consignaciones con el descuento aplicado, reitero que tu responsabilidad como vendedor incluye los controles y conocimiento de la política comercial, en este caso que controles o verificaciones hacías sobre tu cliente?*

STH: *Al cliente le pregunté que que pasaba con el descuento y el me respondió que siempre se lo aplicaba que nunca tenía problema con eso y me dijo consulte allá y verá que no tiene problema.*

12. MERL: *A quien le consultó esta información, de acuerdo con su respuesta anterior?*

STH: *A nadie porque partí de la buena fe del cliente, de la palabra del cliente.*

13. MERL: *Usted informó a su jefe inmediato sr. Iván Mauricio Serrano, que el cliente Francisco Javier Aristizábal se estaba tomando el 5% de descuento financiero por pronto pago, cuando cancelaba las facturas después de haber transcurrido más de 8 días de haber recibido los productos y la factura?*

STH: *No señora.*

14. MERL: *El descuento por pronto pago del 5% sobre el valor neto de la factura No. 1709065 de Noviembre 04 de 2015, otorgado al cliente Francisco Javier Aristizábal fue autorizado por su jefe inmediato?*

STH: *Si señora.*

15. MERL: *Reconoce que permitirle al cliente que se tome un descuento no permitido por la compañía constituye una falta a las políticas de la compañía.*

STH: *Si señora.*

16. MERL: *¿Si su jefe inmediato no estaba informado o no le había aprobado el descuento, que proceso realizó el sistema para poder conceder al cliente Javier Francisco Aristizábal dicho descuento financiero por pronto pago del 5% a más de 8 días?*

STH: *manualmente en la eva se coloca el descuentico y manualmente se coloca el valor*

17. MERL: *Quiere decir que como el valor del descuento se lo toma el cliente*

permanentemente, siempre hacías el mismo proceso manual en la EVA?

STH: Si señora.

18. MERL: Esta situación de otorgarle a clientes un descuento por fuera de las políticas de la compañía, lo has realizado a veces o a otros clientes?

STH: A él sí, a otros clientes no recuerdo en este momento.

(...)

21. MERL: Reconocer que permitirle tomar un descuento permanente a un cliente no permitido por la compañía y tampoco autorizado por el jefe inmediato, su Gerente de Distrito, constituye una falta grave?

STH: Si, pero si yo estuviera tomando efectivo y me estuviera quedando con el descuento, en este caso no es así. Yo solo recibo la consignación del cliente.

22. MERL: Al revisar los siguientes documentos relacionados con el pago de la factura No. 1709065 de fecha 04 de noviembre de 2015 por valor de \$2.176.940 efectuado por el cliente Francisco Javier Aristizábal Código 04114589 (...) se encuentran registro y constancia de los siguientes hechos:

1. Que la factura fue expedida el 04 de noviembre de 2015. – 2. Que la mercancía y la factura fueron entregadas al cliente del 07 de noviembre de 2015. – 3. Que el cliente el 23 de febrero de 2016 para cancelar la citada factura consignó en efectivo a la compañía en Bancolombia bajo el convenio vigente con esta entidad bancaria, la suma de \$2.074.554, valor neto a pagar después de aplicar el descuento de pronto pago del 5%, siendo que el cliente estaba pagando a los 109 días de haber recibido los productos y la mercancía. – 4. Que usted reportó el recaudo el 24 de febrero de 2016, pero al expedir y registrar el recibo de caja No. 1814882 en la EVA indicó como fecha de recaudo o pago el 14 de noviembre de 2015, reportando en el sistema que el cliente que había pagado a los cuatro días de haber recibido la factura y los productos, y que era merecedor de un descuento por valor de \$93.448

23. MERL: Sírvase explicar todos estos hechos, y por qué cambió la fecha de recaudo en el recibo de pago si su jefe inmediato no le había aprobado el descuento.

STH: Como lo dije anteriormente, al cliente se le otorgó el 5% partiendo de la buena de las palabras que me dijo en su momento de yo preguntarle el porqué del descuento y para poder que tomara su descuento y poderle seguir despachándola mercancía modifique la fecha de ingreso de la consignación.

(...)

26. MERL: ¿La compañía lo ha capacitado o instruido para realizar el cambio de fecha de pago en la EVA?

STH: No señora.

27. MERL: ¿Cómo se realizar el proceso de cambiar la fecha de la consignación manualmente en la EVA?

STH: Se va a la fecha de consignación y ya la EVA coge el descuento.

(...)

34. MERL: Es usted consciente que al alterar en la EVA la fecha de recaudo para otorgar al cliente el descuento por pronto pago del 5% la compañía ha tenido un perjuicio económico? Y que su actuación es una falta grave al reglamento de trabajo, a sus obligaciones como trabajador y a las políticas establecidas por la Vp de mercadeo y ventas y la gerencia Nacional de Ventas

STH: Como contesté hace un momento, pienso que no porque no recibí efectivo, no quedó

ningún peso de la compañía, solo recibo consignaciones de todos mis clientes, ha eso me he acostumbrado a que no recibo un solo peso de mis clientes y en este caso puntual desconocía las condiciones del cliente.

(...)

38. LMJ: Si el promedio de cartera de este cliente Francisco Javier es de 90 a 100 días, sírvase explicar porque su considera que el cliente cumple con la política de descuentos por pronto pago de la compañía del 5% a 8 días.

STH: En este caso no cumple con las políticas.

(...)

40. MERL: El hecho de no cumplir con tu gestión como vendedor, reconoces que es una falta grave?

STH: Ya conociendo la norma, si, y conociendo las condiciones del cliente

41. MERL: Es consciente de las implicaciones que tiene cometer una falta calificada como grave al Reglamento Interno de Trabajo?

STH: Si (...)

En concordancia con ello, el 12 de abril de 2016 el demandante fue citado a descargos por una situación similar a la anterior, pero esta vez suscitada con los clientes Inversiones Kautiva y Variedades La Pulga. En esta calenda, además de reiterar su conocimiento sobre la política de descuentos adoptaba al interior de la empresa, argumentó lo siguiente:

“(...) 5. MERL: Si usted tiene conocimiento de la política de descuentos financieros por pronto pago, concedido a los clientes por parte de la empresa y entiende que el descuento por pago realizado antes de cumplirse los 8 días siguientes al recibo de los productos y de la factura es del 5%, sírvase explicar por qué usted le otorgó dicho descuento al cliente Variedades la pulga quien efectuó el pago de la factura No. 1729478 de fecha 11 de diciembre de 2015, el 23 de febrero de 2019, a los 69 días siguientes al recibo de la mercancía y por valor de \$7.875.688 (...). Sírvase explicar, porque modifica la fecha para otorgar el descuento al cliente?”

STH: El cliente es complicado para los pagos, su historia lo muestra, es retardado para los pagos, esa fecha la modifiqué pensando en recuperar el dinero lo antes posible y poderle seguir despachando y evitar que se perdieran los 14 millones de pesos y no perjudicar la cartera de la empresa.

6. MERL: Independiente de como pague el cliente, son claras las políticas de descuento de la compañía, porque motivo altera una fecha en contravía de dichas políticas otorgándole un descuento del 5% que no le corresponde al cliente dado que pagó a los 69 días posteriores al recibo de la mercancía.

STH: Por conservar la relación comercial con el cliente, por ayudar al crecimiento de la regional y repito por tratar de recuperar el monto tan grande del cliente que es impuntual para pagar.

(...)

8. MERL: Sírvase explicar si el Gerente del Distrito Iván Serrano, ¿estaba enterado de esta situación con el cliente de otorgar un descuento en contravía de las políticas de la compañía?

STH: No señora.

(...)

12. MERL: *¿Por qué motivo modificabas en el aplicativo de la Eva la fecha de consignación?*

STH: *Allí aparece 22 pero en la Eva anterior se puede hacer manual y la Eva lo toma sin ningún contratiempo. Si modifiqué la fecha, pero como lo digo nuevamente pensando en el beneficio y en la cartera de la Compañía.*

13. MERL: *Esta situación de otorgarle a clientes un descuento por fuera de las políticas de la compañía, lo has realizado varias veces o a otros clientes?*

STH: *A ese mismo cliente (variedades la Pulga) lo he hecho varias veces.*

(...)

20. MERL: *Pero el cambiar o alterar una fecha en el aplicativo y otorgar descuentos no autorizados, ratifico, van en contravía de las políticas de la compañía, reconocer que ello es una falta.*

STH: *Si señora.*

21. IS: *En los últimos 6 meses has entregado a los clientes la circular de la compañía con la política de descuentos financieros por pronto pago.*

STH: *Si señor, y de hecho la práctica a esos clientes se mejoró al 100% nadie se aplica un descuento por fuera de tiempo y los saldos que habían quedado, los clientes pagaron. La circular que Paula nos entregó sirvió muchísimo para mejorar esta práctica, aparte de que de que recordó las políticas hizo una salvedad que la no visita del empleador no lo exonera del pago si quiera aplicar el descuento.*

22. MERL: *De acuerdo a la respuesta anterior dices que la práctica se mejoró y nadie se aplica un descuento por fuera del tiempo, pero estos dos casos que estamos evidenciando en diligencia d descargos son de facturas, la primera de diciembre de 2015 y el cliente inversiones Kautiva de enero de 2016. Como asegura que no se han aplicado descuentos si te presentamos los soportes que evidencian una alteración en la fecha en el aplicativo EVA y un descuento otorgado en contravía de las políticas de la compañía*

STH: *Variedades La pulga es un cliente difícil que costó alinearlos e Inversiones Kautiva es un cliente que por el contrario paga adelantado, muchas consignaciones de Kautiva están antes de que la factura llegue. Entonces el 80% de mis clientes han mejorado esta práctica. Repito la Pulga se alineó el mes pasado o desde febrero de 2016 y repito Kautiva es un cliente anticipado. Allí aparece la fecha modificada, pero si miramos el historial de consignaciones donde van a aparecer que antes de llegar las facturas ya la plata estaba en la compañía. Y me apalanco con Kautiva en la primera consignación para hacer el recibo.*

(...)

25. MERL: *La compañía detectó lo siguiente con el cliente Inversiones Kautiva: Al revisar los siguientes documentos con el pago de la factura No. 1745828 de fecha 29 de enero de 2016 por valor de \$8.499.608, efectuado por el cliente Inversiones Kautiva S.A.S. código 04117815 (...), se encuentran registro de los siguientes hechos: 1. Que la factura fue expedida el 29 de enero de 2016. – 2. Que la mercancía y la factura fueron entregadas al cliente el 08 de febrero de 2016. – 3. Que el cliente el 22 de febrero de 2016 para cancelar la citada factura realizó transferencia electrónica en Bancolombia bajo el convenio vigente con esta entidad bancaria, la suma de \$11.609.836 para pagar varias facturas. (...) Se demuestra que el cliente estaba pagando a los 14 días de haber recibido los productos y la mercancía. – 4. Que usted reportó el recaudo el 26 de febrero de 2016, pero al expedir y registrar el recibo de caja No. 1815476 en la EVA indicó como fecha de pago el 16 de febrero de 2016, reportando en el sistema que*

el cliente había pagado a los 8 días de recibida la mercancía y la factura. (...) Sírvase explicar:

STH: En este caso no tengo como demostrar, según la evidencia que el cliente hace consignaciones como lo mencionaba, anteriormente antes de que la mercancía llegue y que en este puntual caso sin mirar la guía y recordando las palabras, de los retrasos que hubo en ese momento porque la cifra la hicimos caso que al final del mes asumí el pedido había llegado tarde y por eso modifiqué la fecha para poder otorgar el descuento. Es un cliente que máximo se demora 10 a 12 días para pagar, es un cliente de 8 días. Y repito con consignaciones antes, de no totales, pero si parciales.

(...)

34. LMJ: Usted como vendedor senior aun no le ha hecho conocer las condiciones financieras de la política?

STH: Estos clientes conocen ya la política, pero repito como el cliente tiene consignaciones de esas poblaciones y en esas me he apalancado para otorgar el descuento con la consignación que el cliente entrega, con los abonos que entrega el cliente asume por fecha cree que tiene derecho al descuento financiero. Y con las consignaciones que tenemos evidencia asumo mi total responsabilidad que yo modifiqué la fecha para dejar en cero la factura.

(...)

38. MERL: ¿el hacer un cambio en la fecha del recibo del pago de un cliente en la EVA es un procedimiento normal y autorizado por la compañía sabiendo que el cliente no está cumpliendo con los plazos estipulados de descuentos financieros de pronto pago?

STH: No señora

38. MERL: De acuerdo a los hechos que se han demostrado en esta diligencia, es usted consciente de que ha otorgado por pronto pago a estos clientes no autorizados por la compañía?

STH: Si señora.

(...)

40. MERL: Es usted consciente que al otorgar estos descuentos por pronto pago a los clientes antes mencionados, alterando la fecha del recaudo, usted hizo que el sistema cancelara totalmente las facturas permitiendo que usted devengara comisión por recaudos sin que hubiera lugar puesto que, el cliente debía un saldo de esas facturas cuyo valor es igual al valor de los descuentos otorgados por usted?

STH: La verdad no pienso en mi comisión, pienso en el beneficio del cliente y en recaudar la cartera de la compañía y en seguir despachando y tengo una cuota de 200 millones de pesos y desafortunadamente para estos casos son clientes que nos pesan muchísimo. Kautiva me pesa el 25% de la cuota y la Pulga me hace el 18% o 19%, en estos dos clientes está casi el 50% de la cuota. Solo he pensado en la compañía y en el cliente y obviamente la regional, donde he llegado, yo con mis crecimientos anuales.

(...)

46. MERL: Reconoce que en varias reuniones u por correos electrónicos se les recuerda a todos los comerciales la política de descuentos financieros que debe aplicar a los clientes de la compañía?

STH: Si señora. (...)

En contraste con ello, se cuenta con las manifestaciones realizadas por la señora **ANGELA MARÍA ECHEVERRY DE OBANDO** (Min. 10:17 a 48:52 Archivo 03 ED), representante legal de la accionada. Aquella explicó las políticas de descuento de la empresa, que desde sus inicios, y hasta 2005, la compañía ofrecía descuentos a los clientes si pagaban

dentro de determinado tiempo, contado desde la entrega de la mercancía. En esa época el descuento era del 5% si cancelaba dentro de los 30 días; después del año descrito, el descuento era del 3% si había pago hasta los 30 días, y del día 31 hasta el 45 del 2%. Continuó señalando que, desde 2013 la política de descuentos cambió, tiempo en el que precisamente ocurrieron los hechos con el demandante, puesto que el descuento del 5% pasó a darse a los clientes que pagaban dentro de los 8 días, del 3% entre los días 9 y 30, y del 2% si el pago era efectuado entre los días 31 y 45.

Que al momento de realizar estos cambios, la empresa estudió a quienes aplicaba o no la modificación en los descuentos; empero, resaltó que ninguno de los clientes atendidos por el accionante estaban dentro de ese listado, dado que, compradores como el señor Francisco Javier Aristizábal (persona natural), Variedades la Pulga e Inversiones Kautiva, iniciaron transacciones con la compañía entre 2010 y 2012, lo que quiere decir que estos nunca tuvieron el descuento del 5% por pronto pago, ya que dicho porcentaje solo regresó hasta 2013 en las condiciones anotadas.

Al preguntársele sobre la manera cómo aplicaban los descuentos, respondió que la justificación dada por el actor era que el cliente se lo tomaba unilateralmente y le mostraba la constancia de transferencia, para efectos de que el actor procediera a legalizar la situación en el aplicativo dispuesto por la empresa, para el área de ventas denominado EVA, en el que se debía digitar la fecha real de pago, y de acuerdo con esta, el vendedor seleccionaba el descuento (5%, 3% o 2%). En efecto indicó, lo que hizo el demandante era que ponía una fecha falsa de pago para que el pago apareciera realizado dentro de los 8 días, y de esa manera darle al cliente el 5%, lo que constituye una actuar deshonesto del trabajador, por cuanto la fecha de pago efectiva era constatable en los registros contables en donde quedaba constancia de la fecha de consignación, aspecto que al ser auditado, reflejó que el vendedor estaba dando descuentos a los clientes, pese a que estos pagaban entre 60 y 120 días después.

Que en el caso del cliente Francisco Javier Aristizábal, quien reiteró, inició negocios con la empresa como persona natural en 2010, abusivamente se tomaba el descuento, esta situación no fue informada por el trabajador a su superior, al paso que tampoco pidió autorización para otorgarle el descuento, cuestión que aceptó en los descargos, resaltando también que dicho cliente no pagaba, pese a realizar incluso acuerdos de pago.

Seguidamente afirmó que, durante la vigencia del contrato, el demandante tuvo dos (2) jefes directos, los señores Iván Russi e Iván Serrano. Con el primero expuso, el trabajador no cambiaba las fechas en el aplicativo porque le pedía autorización para ello, de lo cual dejaban una nota de crédito por el saldo adeudado a cargo del cliente, pero al llegar el segundo, aquel no permitió tales actuaciones, y lo que hicieron los vendedores fue comenzar a cambiar las fechas, sin autorización, situación que por derecha daba lugar a cerrar la factura.

Así mismo, por solicitud de la parte demandante, fueron escuchadas las declaraciones de **JUAN CARLOS OSSA** (Min. 1:22:06 a 1:57:51 Archivo 03 ED) y **PAULA ANDREA RESTREPO ESCOBAR** (Min. 2:32:46 a 2:54:40 Archivo 03 ED), ambos en su momento fueron compañeros de trabajo del demandante en la fuerza de ventas de **RECAMIER S.A.**

El primero de ellos, laboró en la empresa de 1994 a 2016 y fue despedido por hechos similares a los del actor. Al ser inquirido por las condiciones del despido del accionante, contestó que, según lo considerado por la empresa, esta situación se presentó porque estaba concediendo descuentos que no se podían dar por extemporaneidad de los pagos. Sin embargo, explicó que, dentro de todos los años de labor en la empresa, siempre dieron descuentos, tanto que a su ingreso ya venían clientes con descuentos a 30 días. Justamente, en relación con el cliente Francisco Javier Aristizábal, expresó que tenía varios puntos de venta, unos atendidos por este y otros por Santiago, beneficiándose de los descuentos por más de 30 años.

Que la empresa sacaba un listado con los descuentos aplicados de manera extemporánea, lo que llevaba a los vendedores a reunirse con el gerente, quien indagaba sobre lo ocurrido, para finalmente autorizar los citados descuentos a más de 30 días. Que posteriormente, la empresa envió una carta a los clientes con las políticas de descuento, pero los más antiguos dijeron que seguían beneficiándose de los descuentos anteriores, situación por la que los vendedores hicieron el llamado a la ciudad de Cali (sede principal), pero no recibieron respuesta. Supone que el último jefe, Iván Serrano, sabía de los descuentos, aunque no conversaron nada con este sobre dicho tema.

En cuanto al manejo del aplicativo EVA, mencionó que en este ingresaban todo tipo de información, entre otra, la relacionada con los descuentos. Que cuando el cliente pagaba por fuera del término, la aplicación no permitía otorgar el descuento, razón por la que, en ocasiones, había que hacer una nota crédito a fin de poder facturar, como quiera que la operación comercial no se paraba. Al profundizar sobre este punto, arguyó que en su función de vendedores debían cumplir una cuota de ventas y de cartera, y que cuando tenían un problema por un saldo o algo parecido, llamaban al gerente para que autorizara el despacho para el cliente. Insistió en que el descuento siempre había existido, independiente del día del pago, aclarando que anteriormente se hacía el recibo manual y después a través del EVA.

Que la empresa era comercial, y por cosas como retardos y otras situaciones nunca pararon. Dijo que se manejan comisiones o premios por cumplir cuotas, hecho que cree también le convenía al jefe. Que había clientes que por ser antiguos tenían la facilidad de acceder a los descuentos, señalando que cuando eran clientes importantes, trataban de hablar con el gerente para autorizar el descuento, ya que la idea era siempre despachar el producto.

No obstante, aceptó que no se reunió mucho con el jefe Iván Serrano y tampoco pedía autorización para descuentos, solo cuando se trataba de negocios especiales. Al final de su intervención, anotó que desconocía si el demandante cambiaba las fechas en la aplicación, al igual que tampoco conoció la forma como trataba a sus clientes, es decir, no le constaba nada de su actuar.

Por su parte, la testigo **RESTREPO ESCOBAR** expresó que fue vendedora viajera de **RECAMIER S.A.** durante cuatro (4) años, labor en la que conoció al demandante. Sobre la temática estudiada afirmó que, la empresa tenía acuerdos con cada uno de los clientes según el nivel de compras, los cuales se realizaban el descuento, pagaban, y el vendedor

entregaba el recibo que el aplicativo EVA permitía. Indicó que no hubo comunicado donde se dijera que no procedía determinado descuento, o carta informándole una situación similar a los clientes. Resaltó que, en ese ejercicio, para dejar saldos pendientes, debía contarse con la autorización del gerente.

Que los descuentos llevaban muchos años, y en su caso específico eran a 30 días y otros a 45 días, aunque a veces los clientes tenían retrasos, por ejemplo, cuando era fin de semana, circunstancia por la cual ajustaba la fecha, y si eventualmente esto no era permitido en el EVA, se hacía el descuento manual con cartera, eso sí, contando con la autorización del gerente. Desconoció si los clientes del demandante eran especiales, y aseveró que si el cliente efectuaba el pago, se relacionaba en la aplicación, arrojándose el recibo que también daba cuenta si había dejado cartera, actividad sobre la que había un control automático, dado que para pedir nuevamente, había que estar a paz y salvo, en tanto era frecuente que no se despachara mercancía por mora o retardo en un pago.

Por otra parte, informó que, el jefe Iván Serrano no autorizaba descuentos en su caso, aunque a veces finalizando mes se hacían excepciones para cumplir la meta. No obstante, aceptó no constarle nada del desarrollo de las funciones del demandante.

De otro lado, por solicitud de la accionada, acudieron al estrado a rendir su declaración **MYRIAM EUGENIA ROJAS LOZANO** (Min. 53:04 a 1:18:31 Archivo 03 ED) y **DIEGO LEÓN SOTO OSORIO** (Min. 2:01:01 a 2:25:07 y 2:35:40 a 2:36:56 Archivo 03 ED). La primera, Vicepresidente de Gestión Humana de **RECAMIER S.A.**, reiteró la política de descuentos al interior de la entidad en los términos relatados por la representante legal. Respecto de lo ocurrido con el demandante, señaló que en las diligencias de descargos a las que fue citado, aquel aceptó haber legalizado descuentos con la modificación de fechas en el aplicativo EVA, por cuanto colocaba una fecha falsa, diferente al momento en el que el cliente hacía el pago, aduciendo como razones la posibilidad de que el cliente accediera al beneficio de los descuentos, seguir despachando mercancía y ejercerle presión para el pago de la cartera, para lo cual aceptó no contar con autorización, beneficiándose de ello tanto el cliente como el trabajador.

A su turno, el testigo **SOTO OSORIO**, Analista Programador de la empresa, explicó desde su función que la EVA era un aplicativo móvil instalado en los teléfonos de los vendedores, utilizado para registrar la interacción comercial con el cliente. Precisamente, ilustró que al momento en que el vendedor recibe la copia de la consignación o transferencia por parte del cliente, en el EVA coloca la fecha de la transacción, luego da el valor y lo aplica a las facturas. En ese momento, dijo el declarante, si se llega a digitar una fecha que no corresponde a la realidad, la aplicación la registra, escenario en el que es importante la buena fe del trabajador, puesto que con la fecha de pago es que se permite el descuento al cliente, y de llegar a ser extemporáneo, el aplicativo no permitía registrar descuentos. Seguidamente explicó que, los vendedores cuentan con la capacitación para el manejo de la aplicación.

La remembranza reglamentaria y probatoria que antecede, permite establecer, en primera medida, que no es cierto lo dicho por el Juzgador en torno a que los reglamentos de la empresa no tipificaban como falta grave la actuación endilgada al demandante en la carta del despido, pues, como quedó visto en líneas anteriores, el **Reglamento Interno del**

Trabajo en su Capítulo XIII (Archivo 02 ED), estipuló dentro del catálogo de faltas, ciertas conductas de sus empleados, especialmente de quienes integraban la fuerza de ventas, motivo por el cual, no le estaba dado al Juzgador entrar a efectuar el análisis probatorio con miras a graduar la gravedad de la conducta, toda vez que esta, como se dijo, ya aparecía calificada como tal desde las disposiciones reglamentarias citada en líneas anteriores, debiendo encausar su estudio a verificar si en realidad tuvieron ocurrencia los sucesos que la configuraban.

Y es en la conclusión obtenida a partir de dicha actividad analítica en donde tampoco comulga la Sala con lo decidido en la sentencia, pues en esta se consideró la existencia de una costumbre en materia de descuentos que quiso ser modificada por la empresa, y con ello afectó el entendimiento de clientes y vendedores, ante lo cual, evidenciando la compañía que los clientes realizaban el pago extemporáneo, debió abstenerse de emitir más facturas a quienes pagaran por fuera del término, añadiendo que no encontró prueba de que se hubiere puesto en conocimiento que la conducta evocada no era permitida, siendo entendible la modificación de fechas que hacía el demandante en el aplicativo EVA.

Tal determinación, desafortunada por demás, no se compadece con la realidad enrostrada desde los medios de prueba, que, en sentir de la Sala, son demoledores de cara a las aspiraciones del demandante en lo referente al tópico de obtener la indemnización por despido.

Lo anterior, teniéndose como punto inicial las manifestaciones del propio **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** en las diligencias de descargos llevadas a cabo los días 4 y 12 de abril de 2016, a las que fue citado por anomalías en la materialización de la política de descuentos a clientes como Francisco Javier Aristizábal, Variedades La Pulga e Inversiones Kautiva S.A.S. en 2015 y 2016 (f. 113 a 122 Archivo 01 ED y f. 128 a 140 Archivo 01 ED), respecto de los cuales, **aceptó** sin mayor dubitación, primero, que en las compras realizadas por estos, aquellos deducían por adelantado del pago realizado el descuento del 5%, asegurando confiar en la palabra de los clientes al decir que tenían derecho a tal descuento, cuestión consentida por aquel, pese a que también confesó conocer de primera mano las condiciones y términos en que los compradores podían acceder a beneficiarse del plan de descuentos ofertado por la empresa (5%, 3% y 2%), los cuales estaba enterado, que no se cumplían en el caso de los citados.

En ese sentido, la irregularidad descrita se consolidaba con el hecho de no informar a su superior inmediato tal situación, como en su momento lo hacía con su anterior jefe, señor Iván Russi, de quien dijo, sí autorizaba la aplicación de descuentos con pagos extemporáneos; circunstancia que, contrariamente, no permitía el gerente que ingresó a la compañía desde 2014, señor Iván Serrano.

Luego, la inconsistencia no paraba allí, como quiera que, ante la obligación de dejar registro en el aplicativo EVA, dispuesto por la empresa en el ejercicio comercial, el vendedor aceptó que, con el objetivo de que el cliente obtuviera descuento y poder seguir despachando mercancía, **digitaba en la aplicación una fecha distinta a la calenda real de pago**, alteración que manifestó realizar en múltiples ocasiones, actuación que indicó, era la

adecuada.

En concordancia con lo expuesto se avizora que tampoco resulta cierto que no se haya brindado la información sobre las modificaciones efectuadas por la empresa al catálogo de descuentos, en tanto el demandante aceptó ante la empresa, haber recibido las circulares remitidas por aquella de manera física y por correo electrónico, informando la nueva política de descuentos.

Justamente, el testigo **JUAN CARLOS OSSA** también reseñó en su relato que la empresa había enviado a los clientes la modificación a los descuentos que de tiempo atrás venían aplicando, por lo que no resulta viable predicar el desconocimiento del personal vendedor, entre estos el demandante, de las condiciones bajo las cuales podían darse los descuentos, para la concesión del beneficio porcentual en el importe de la factura, más cuando se insiste, previamente fue aceptado por el propio interesado que le había sido comunicado ese cambio a él y a los clientes.

En efecto, a folio 304 Archivo 01 ED reposa copia de Circular adiada del 26 de abril de 2013, remitida por el Vicepresidente Financiero en la que informa sobre la llamada “*Política General de Plazos de Pago y Porcentajes de Descuento*”, a saber:

Apreciado Cliente:

LABORATORIOS RECAMIER LTDA, le informa la política general de Plazos de Pago y Porcentaje de Descuento por pronto pago son los siguientes:

- Si cancela entre 0 hasta 8 días tiene el 5% de descuento.
- Si cancela entre 9 hasta 30 días tiene el 3% de descuento.
- Si cancela entre 31 hasta 45 días tiene el 2% de descuento.
- Pago Neto a partir del día 46 días Sin descuento.

Nota:

- El pronto pago es un descuento condicionado a los días y porcentajes establecidos.
- Los Descuentos Pronto pago se conceden a partir de la fecha de recibo de mercancía (fecha de entrega contenida en la Guía de transporte).
- La Cancelación de las facturas fuera de plazos genera cobro de intereses moratorios a la tasa máxima legal vigente.

Agradecemos de antemano su comprensión y cumplimiento para el buen desarrollo de nuestras relaciones comerciales.

En igual sentido, no puede perderse de vista que, tanto el demandante en sus descargos, como los testigos **JUAN CARLOS OSSA** y **PAULA ANDREA RESTREPO ESCOBAR**, pusieron de presente que para conceder los descuentos a los clientes que cancelaron las facturas de manera extemporánea, debían contar con la autorización del superior, como en efecto lo hacían cuando el gerente era el señor Iván Russi, pero que omitieron adelantar tal autorización con el reemplazo de aquel, señor Iván Serrano, lo que refuerza aún más la idea de que el demandante tenía claro, además de las condiciones de los descuentos y los plazos para el pago, las actuaciones que debía agotar en aquellos eventos en que el cliente, aun pagando por fuera del término requerido, osara en aplicar unilateralmente el descuento por pronto pago.

Ante esta circunstancia, por fuera de que el Juez aunara sus argumentos cuestionando a la empresa por el cambio de políticas que a la postre modificaron las condiciones tradicionales que regían sus relaciones comerciales de años atrás, lo procedente

era revisar la actitud del trabajador, el cual, pese a conocer las disposiciones económicas de su empleadora, mismas de las que dijo, no fueron bien recibidas por los clientes, para de esa manera continuar tomándose el descuento bajo los parámetros anteriores, lo que tenía incluso entendido, era su deber reportar al empleador, por encima de intentar mantener la relación comercial con el cliente o el nivel de ventas, sin que en modo alguno pueda justificarse tal actitud basado en la costumbre sobre la modalidad de descuentos, pues esto pondría al empleador en el contexto de limitarle las modificaciones que quisiese efectuar al negocio que gestiona.

Además, el demandante estaba en la obligación de cumplir con las directrices establecidas por la empresa, pues como se contempló en el contrato de trabajo, estaba sujeto a la ejecución de sus funciones “(...) de conformidad con las órdenes o instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR o representante (...)”, cuestión que, junto a la facultad de dar órdenes en punto a la forma, cantidad y calidad en que se materializa el trabajo, e imponer reglamentos, hacen parte del poder subordinante propio de las relaciones jurídicas regida por un contrato de trabajo.

Ahora, con respecto a las certificaciones emitidas por el señor Francisco Javier Aristizábal y Variedades La Pulga S.A.S., en las cuales mencionan los descuentos que aplican en sus casos respecto de las compras efectuadas a **RECAMIER S.A.** (f. 211 a 212 Archivo 01 ED), y el listado detallado de facturas emitidas entre 2011 y 2015 para Francisco Javier Aristizábal (f. 398 a 399 Archivo 01 ED), lejos de respaldar el planteamiento de la primera instancia, termina por corroborar la limitada gestión del demandante en relación con el deber de hacer cumplir, o informar del incumplimiento del cliente, de las disposiciones sobre las políticas comerciales de descuentos reglamentadas de 2013 en adelante.

Tal connivencia, conjugada con la actitud del señor **TANGARIFE HURTADO** encaminada a modificar la fecha real de pago en el aplicativo, todo con el objetivo hacer coincidir los tiempos para generar el descuento, sin autorización del superior, reflejan la desatención a las instrucciones del patrono, y de paso, la comisión de la falta grave configurativa de la justa causa invocada por la sociedad accionada para despedirlo, motivo suficiente para revocar la sentencia en este aspecto, absolviendo a **RECAMIER S.A.** del pago de esta indemnización.

DE LA INCIDENCIA SALARIAL DE LOS BENEFICIOS EXTRALEGALES

También se contradice en la alzada la conclusión del Juez de primera instancia, alusiva a tener como factor salarial lo percibido por el señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** como “*incentivo mensual por ventas y bonificación por concurso de ventas*”, beneficios extralegales reconocidos por parte de **RECAMIER S.A.**, conforme el ataque formulado por la demandada.

Así mismo, la parte actora apeló para que, además de los factores descritos, se tuviese también como constitutivo de salario, lo pagado al actor por concepto de “*bonificación anual de diciembre*”.

Para desatar esta disyuntiva, cumple recordar que el concepto de salario, que se ha entendido como aquella retribución patrimonial del trabajador, por prestar su fuerza de trabajo; el artículo 127 del CST establece que, tiene la condición de salario, y hace parte de este, todo aquello que percibe el empleado en especie o dinero como contraprestación directa del servicio.

En contraposición con ello, el artículo 128 del C.S.T. establece que no toda erogación, en especie o en dinero, percibida por el trabajador, se considera como factor salarial, siempre y cuando dichos emolumentos sean: **(i)** ocasionales, por mera liberalidad, y de aquellas que la norma señaló expresamente como posibles de ser excluidas de factor salarial; **(ii)** de los que recibiese en especie, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; **(iii)** las prestaciones sociales, el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, y, **(iv)** **los beneficios habituales u ocasionales acordados con el empleador de forma expresa.**

A su turno, recientemente la Jurisprudencia Especializada aclaró que los postulados contenidos en el artículo 128 CST en el ámbito de aquellos pagos no constitutivos de salario, se erigen como una excepción a la generalidad, acerca de que cualquier pago recibido por el trabajador constituye factor salarial.

Bajo ese panorama, debe quedar sumamente claro y detallado qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, siendo ineficaces todas aquellas cláusulas genéricas o globales, o aquellas estipulaciones que para su aplicación requiera acudir a otro tipo de interpretaciones, más allá del contenido literal de lo pactado. Así lo expuso en Sentencia SL1798-2018 del 16 de mayo de 2018.

También ha insistido la Jurisprudencia en que los pactos suscritos entre trabajadores y patronos tendientes a restar incidencia salarial a determinados conceptos no son inquebrantables, pues de conformidad con la legislación, estos no están autorizados para disponer que no es salario, un emolumento que, en esencia, conforme los parámetros de la norma sustantiva, sí lo es, criterio expuesto en la Sentencia SL5159-2018 del 14 de noviembre de 2018, reiterada en Sentencia SL 4342-2020 en la que se dijo:

“(…) por regla general, todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario, a menos que: (i) se trate de prestaciones sociales; (ii) de sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones; (iii) se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador; (iv) los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, y (v) según el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo: «los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad» (CSJ SL1798-2018) (…)”.

De manera reciente, en Sentencia SL463-2023 también consideró el Alto Tribunal que:

“(…) Así las cosas, se tiene que por regla general todo lo que recibe un trabajador por el desempeño de su actividad, es salario; a contrario sensu, no lo serán aquellas sumas de dinero que se le entreguen para el cabal desempeño de sus funciones, se trate de prestaciones sociales o de pagos ocasionales y por mera liberalidad del empleador, entre otras circunstancias, que desdibujen la naturaleza propia de la retribución, lo que se encuentra acorde con lo que expuso el Tribunal a efectos de establecer la naturaleza salarial del pago que por concepto de bonificación de asistencia percibieron los actores durante la vigencia de las relaciones de trabajo que los ataron a la demandada. (…)”

Vistos los criterios reglados por el precedente para delimitar el salario, en síntesis, el carácter salarial de un pago lo define el hecho que dicha erogación tenga como causa el servicio prestado por el trabajador y se encamine a su remuneración, caso en el cual, incluso en contra de lo acordado por las partes, deberá tenerse como factor integrante del salario.

Bajo esas condiciones, procede a estudiar la Sala si los beneficios extralegales reconocidos por la demandada a la accionante, tienen o no el carácter de salario alegado por aquella.

Es del caso iniciar precisando que, desde la contestación a la demanda la sociedad **RECAMIER S.A.** aceptó que el salario del demandante está compuesto por la asignación básica, y otra parte variable de la que hacen parte conceptos como *“efectividad, incentivo de ventas, incentivo de cobros, comisión cobros automática y viáticos”*, previsiones acordadas entre las partes conforme las adiciones al contrato de trabajo visibles a folios 50 a 57 Archivo 01 ED, en los que se detalla que tales rubros integrarán en salario del demandante.

La anterior estipulación no quedó solo en el contrato de trabajo, puesto que las partes en los años 2014 suscribieron acuerdo de desalarización de varios conceptos pagados, precisando lo siguiente: *“(…) Para dar cumplimiento al artículo 17 de la Ley 334 de diciembre de 1996 y del artículo 128 del código sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, le informo que estamos de acuerdo que los pagos a excluir relacionados abajo, no constituyen salarios (…)”*, acreencias que correspondían a las siguientes (f. 108 a 109 Archivo 01 ED):

Los pagos a excluir son:

- Suministro de alimentación en cafetería y los distritos de venta.
- Auxilio para gafas, estudio, maternidad y defunción de trabajadores y familiares.
- El 50% del auxilio que para fomentar el ahorro de los empleados, concede la empresa a FONDELAR.
- El reembolso por mantenimiento de vehículos que se paga a los vendedores
- El transporte, los uniformes y el auxilio para peinados que se reconoce a las asesoras de belleza.
- La prima de antigüedad que se concede por mera liberalidad.
- La bonificación anual de Diciembre.
- El auxilio para vestuario que se concede a las secretarías y auxiliares.
- La bonificación del día 1 de mayo para el personal de planta.
- Los concursos de venta.
- El auxilio de medicina prepagada.

Frente a este panorama, y de acuerdo a los puntos estudiados, en lo que tiene que ver con la **bonificación anual de diciembre**, la cual solicita la parte demandante sea tenida como salario, es menester indicar que, si bien no hay prueba escrita de las condiciones en que se reconoce dicha prestación, sobre las circunstancias fácticas que conducen a su pago

aparece lo dicho por los testigos **MYRIAM EUGENIA ROJAS LOZANO** y **DIEGO LEÓN SOTO OSORIO**, los cuales, desde su posición también de trabajadores de la entidad, coincidieron en manifestar que esta bonificación o prima era cancelada anualmente por mera liberalidad de **RECAMIER S.A.**, siempre que la empresa tuviera utilidades, y podía ser equivalente a 5 días o incluso 30 días de salario.

De hecho, la testigo **ROJAS LOZANO** fue más específica a la hora de explicar en qué consistía el citado beneficio, afirmando que este era un reconocimiento que hacía la empresa devenido directamente de sus utilidades, siendo precisamente este el sustento principal para su otorgamiento, ya que, de no haber utilidades no procedía el pago de esta bonificación, aclarando que, para su reconocimiento no se tiene en cuenta el desempeño puntual del demandante como trabajador, a parte que su cuantificación depende también de las ganancias de la empresa, oscilando su monto entre determinado número de días o el equivalente a 30 días de salario.

Lo anterior deja entrever, entonces, que la bonificación extralegal de diciembre estudiada, además de tener su génesis en la mera liberalidad de la demandada, en realidad no está revestida de la incidencia salarial pregonada por la apelante activa, como quiera que, desde su concepción, según lo relata la prueba testimonial, no logra advertirse que retribuyera el servicio del demandante, sino que corresponde a una prerrogativa adicional a las legales y extralegales que normalmente viene concediendo la accionada, pagadera en época decembrina, ante balances económicos positivos a lo largo de la gestión del objeto social, durante la anualidad correspondiente, para lo cual no se observa que fuese evaluado el rendimiento personal del actor o que su cuantificación dependiese de las ventas que específicamente materializara el señor **TANGARIFE HURTADO**, pues, se resalta, el beneficio estaba supeditado a la existencia de las ganancias de la empresa, de las cuales optaba por brindar una pequeña participación a sus empleados, lo que connota su carácter de “prestación social extralegal”, cuestión en la que era totalmente plausible pactar, como en efecto lo hicieron las partes, excluirlo del carácter salarial. Por tanto, habrá de mantenerse la decisión de no incluir esta bonificación como factor salarial, pero por las razones expuestas aquí.

En lo concerniente al **incentivo de ventas mensual**, es menester indicar que, a lo largo del proceso, la pasiva se defendió argumentando que esta prebenda siempre fue considerada como salario en el caso del demandante, premisa en la que, a juicio de la Corporación, le asiste razón a la demandada, ya que, aunado a evidenciarse que dentro de las adiciones efectuadas al contrato de trabajo esta circunstancia fue acordada por las partes, folios 50 a 57 Archivo 01 ED, al revisar los comprobantes de nómina de folios 73 a 98 Archivo 01 ED, y realizar los cálculos respectivos (Anexo 1°), puntualmente del auxilio de cesantías considerado como el único concepto no prescrito, a efectos de indagar si se presentaban diferencias de acuerdo con los valores reconocidos por la empresa, se encuentra que, efectivamente la pasiva incluyó el incentivo descrito para los efectos prestacionales, debiendo modificarse la sentencia en lo atinente a que el beneficio en comento sea tenido como salario, por cuanto queda claro que la empresa no desconoció tal naturaleza a este emolumento.

En cuanto a la **bonificación por concurso de ventas** la demandada plantea que no se trata de un concepto salarial, toda vez que así fue acordado con el trabajador. Sin embargo, la Sala se remite a lo considerado en precedencia, a efectos de recordar que aun cuando exista un pacto de desalarización entre las partes, el beneficio económico es reconocido con habitualidad, y con carácter retributivo del servicio prestado, siendo entonces claro que dicho convenio no podía cobrar efecto jurídico.

Con ese propósito, reliva la Sala que, precisamente, dentro de los desprendibles de pago adosados al plenario, se encuentra que la empleadora reconoció con cierta regularidad el concepto llamado “*concurso mensual*” (f. 73 a 98 Archivo 01 ED). De esta clase de prerrogativas, la demandada aportó copia de la reglamentación para su reconocimiento en los años 2012 a 2016, extractándose en lo que interesa al presente proceso, para el área de vendedores, que los premios descritos allí eran reconocidos en los siguientes términos:

**CONCURSO NACIONAL DE VENTAS
VENDEDORES DIVISIÓN PÚBLICO
MES: ENERO A DICIEMBRE
2012**

BASES:

1. Que el Vendedor cumpla su cuota del mes al 100% ó más
2. Que el Vendedor cumpla al 100% el condicional colocado
3. Que el vendedor tenga a las 8:00 a.m. del lunes de la semana del cierre facturado el 70% de su cuota del mes.

**CONCURSO NACIONAL DE VENTAS
VENDEDORES DIVISIÓN PÚBLICO
MES: MARZO A DICIEMBRE
2013**

BASES:

1. Que el Vendedor cumpla su cuota del mes al 100% ó más
2. Que el Vendedor cumpla al 100% la cuota de efectividad
3. Que el vendedor tenga a las 8:00 a.m. del lunes de la semana del cierre facturado el 75% de su cuota del mes.

**CONCURSO NACIONAL DE VENTAS
VENDEDORES DIVISIÓN PÚBLICO
MENSUAL
ENERO A DICIEMBRE
2014**

BASES:

1. Que el Vendedor cumpla su cuota del mes al 100% o más
2. Que el Vendedor cumpla al 100% la cuota de efectividad
3. Que el vendedor tenga a las 8:00 a.m. del lunes de la semana del cierre, facturado el 75% de su cuota del mes.
4. Cumplir con la meta de distribución del canal o canales que atiende.

**CONCURSO NACIONAL DE VENTAS
VENDEDORES DIVISIÓN PÚBLICO
MENSUAL
ENERO A DICIEMBRE
2015**

BASES:

1. Cumplir la cuota del mes de su territorio en 100% ó más y cumplir con el ciclo de venta de la segunda semana del mes.
[Se liquida el Lunes 8:00 AM de la tercera semana del mes].
Si el mes de Mes es de 3 semanas el cumplimiento debe ser del 65%.
Si el mes es de 4 semanas el cumplimiento debe ser del 50% y Si el Mes es de 5 semanas el cumplimiento debe ser del 40%
2. Cumplir con la meta de efectividad al 100%.
3. Cumplir con la meta de distribución de su territorio.

**CONCURSO NACIONAL DE VENTAS
VENDEDORES DIVISIÓN PÚBLICO
MENSUAL
ENERO A DICIEMBRE
2016**

BASES:

1. Cumplir la cuota del mes de su territorio en 100% ó más y cumplir con el ciclo de venta de la segunda semana del mes.
[Se liquida el Lunes 8:00 AM de la tercera semana del mes].
Si el mes de Mes es de 3 semanas el cumplimiento debe ser del 65%.
Si el mes es de 4 semanas el cumplimiento debe ser del 50% y Si el Mes es de 5 semanas el cumplimiento debe ser del 40%
2. Cumplir con la meta mejora de portafolio al 100%.
3. Cumplir con la meta de distribución efectiva de su territorio.

Visto lo anterior, para la Sala emerge con evidencia que la forma como aparece edificada la posibilidad de acceder al “premio” derivado del concurso en la sección de vendedores, en realidad, al margen de la denominación que pretenda dársele por la empresa, estaba erigido como una forma de retribuir el servicio personal del demandante, pues no otra inferencia puede hacerse del hecho que la concesión de esta acreencia esté fincada en que se alcancen las metas de ventas por el trabajador, actividad que se recuerda, era la desempeñada por el accionante durante su vinculación a **RECAMIER S.A.**, al igual que de la habitualidad con que era cancelado el referido “premio”, dado que, conforme al contenido de los comprobantes de nómina, la prebenda en comento fue otorgada al demandante durante la mayoría de meses trabajados para la accionada.

De ahí que, no era viable desconocer la incidencia salarial del premio descrito, ni siquiera con fundamento en el acuerdo de desalarización, en tanto que, itera la Sala, los pagos por este concepto están atados indefectiblemente a la labor desarrollada por el accionante, razón que impide sustraer su naturaleza salarial en los términos del artículo 127 CST, debiendo confirmarse la decisión en este sentido.

Todo lo anterior tiene consecuencias en las obligaciones impuestas en la sentencia apelada a cargo del empleador, en la medida que, al calcular las cesantías con base en el

salario promedio arrojado para cada anualidad, teniendo en cuenta los factores descritos en precedencia, derecho que se resalta, **a lo largo de la providencia estudiada se concluyó que no estaba afectado por prescripción**, pese a que no se concretó la condena por este aspecto en la resolutive, se obtiene como diferencia en favor del actor, la suma de **\$755.635**, por lo que se modificará la sentencia a efectos de concretar esta condena.

AÑO	SALARIO PROMEDIO	CESANTÍAS PAGADAS	CESANTÍAS REAJUSTADAS	DIFERENCIA
2012	\$3.791.391,58	\$3.560.467,00	\$3.686.075,15	\$125.608,15
2013	\$4.773.247,00	\$4.472.566,00	\$4.773.247,00	\$300.681,00
2014	\$5.688.306,83	\$5.433.468,00	\$5.688.306,83	\$254.838,83
2015	\$5.767.794,08	\$5.693.287,00	\$5.767.794,08	\$74.507,08
2016	\$7.169.606,00	\$2.446.251,00	\$2.350.037,52	-
TOTAL DIFERENCIA				\$755.635,07

Igualmente incide lo anterior en lo atinente a la orden relativa a que **RECAMIER S.A.** proceda a reajustar los aportes a pensión, entre enero de 2013 y diciembre de 2014, pues a más de no haber lugar a incluir dentro del cómputo de estos lo recibido por el demandante por concepto de incentivo de ventas, procede concretar los parámetros a partir de los cuales la demandada debe efectuar el reajuste para los aportes durante dicho lapso, para lo cual tendrá en cuenta los siguientes salarios:

AÑO/MES	SALARIO
2013/01	\$4.854.810,00
2013/02	\$4.909.806,00
2013/03	\$3.677.034,00
2013/04	\$4.518.281,00
2013/05	\$3.680.396,00
2013/06	\$4.906.542,00
2013/07	\$4.318.265,00
2013/08	\$5.588.730,00
2013/09	\$4.370.814,00
2013/10	\$5.127.772,00
2013/11	\$5.707.600,00
2013/12	\$5.618.914,00

AÑO/MES	SALARIO
2014/01	\$5.266.971,00
2014/02	\$5.399.441,00
2014/03	\$5.109.943,00
2014/04	\$5.162.695,00
2014/05	\$5.622.964,00
2014/06	\$4.870.844,00
2014/07	\$7.211.056,00
2014/08	\$6.318.181,00
2014/09	\$9.010.996,00
2014/10	\$6.377.324,00
2014/11	\$1.599.668,00
2014/12	\$6.309.599,00

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA y LA SANCIÓN POR LA NO CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS.

Para desatar este punto, es primordial recordar que la indemnización moratoria del artículo 65 CST y la sanción la por la no consignación de cesantía instituida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, no operan de manera automática ante el incumplimiento del empleador frente a la cancelación de determinados créditos laborales o la falta de consignación del auxilio de cesantías, pues de antaño la Jurisprudencia Laboral ha

establecido de manera pacífica, que su imposición está condicionada a examinar si la conducta del patrono estuvo revestida de buena o mala fe (Sala de Casación Laboral, Sentencia SL16572-2016).

Sobre este análisis, ha dicho el Alto Tribunal, por ejemplo, en Sentencia SL2873 de 2020, que:

“(...) el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso; y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables. (...)”.

Efectuada la anterior precisión, la recurrente insiste en que no debió ser condenada al pago de las sanciones en comento, por cuanto acreditó la existencia de razones de buena fe para incurrir en las omisiones endilgadas, como era el hecho de considerar que lo pagado por concepto de premios del concurso de ventas no era constitutivo de salario.

En ese sentido, tal como lo consideró el Juez de instancia, el simple argumento relativo al pacto de desalarización de determinados rubros no es suficiente para resultar exonerada, máxime que lo acordado con el trabajador sobre este tópico ni siquiera tenía validez al amparo de la amplia jurisprudencia sobre el asunto, dado que, históricamente, durante la mayor parte del periodo laboral del actor, reconoció conceptos mancillados con el rotulo de premios, desconociendo totalmente su carácter salarial, cuando de su misma concepción dimanaba lo contrario.

Por consiguiente, al no hallarse razones atendibles que justificaran su postura al momento de liquidar las prestaciones sociales y aportes, generando como consecuencia un pago deficitario, procedía la imposición de estas condenas.

Ahora bien, el ataque de la accionada en cuanto a la concesión de las indemnizaciones descritas se dirigió a los factores que se ordenaron incluir en la liquidación de las prestaciones, específicamente de las cesantías, sobre lo cual se halló razón a la demandada en punto al incentivo de ventas mensual, pero no así respecto de la **bonificación por concurso de ventas**, frente a la cual se mantuvo la naturaleza salarial advertida por el Juez de primer grado, derruyéndose igualmente lo argüido por la pasiva en torno a la existencia de razones de buena fe para ser absuelta de estas condenas.

En ese orden de ideas, ante la apelación planteada se resalta que la demandada, en términos muy generales, se opuso a la concesión de las sanciones descritas, fundamentada principalmente en los aspectos referidos en líneas anteriores, a saber, factores que no fueron incluidos en la liquidación de prestaciones, porque insiste, no tenían carácter salarial, y buena fe en su actuar; lo que impide a la Sala abordar, en virtud del principio de consonancia (Art. 66A CPLSS), el análisis de aspectos que no fueron objetados en la estructuración de la alzada, como por ejemplo, el punto relativo a la **prescripción** que se podría aplicar sobre estos emolumentos, específicamente, sobre la sanción por no consignación de las cesantías, que tal como quedó definida por el *a-quo* en la liquidación que de este estipendio realizó, ninguna afectación del término extintivo le asignó.

Sin embargo, por efectos meramente ilustrativos, precisa la Sala que, más allá de concluirse en la sentencia estudiada que el saldo adeudado por cesantías no resultó afectado por esa figura, cabe relieves que el término prescriptivo de una y otra (cesantías y sanción), no corren por la misma vía, como quiera que en lo ahora estudiado, dado que su exigibilidad surge desde el vencimiento del plazo que el empleador tiene para consignar las cesantías en el fondo especializado para ello, esto es, desde el 15 de febrero del año siguiente al de causación de las cesantías o fracción que debe ser consignada, es una cuestión plausible de verse afectada por la prescripción extintiva, en los términos del artículo 151 CPLSS y 488 CST.

De esa manera lo viene adocinando la Sala de Casación Laboral de la CSJ, por ejemplo, en la Sentencia SL3858-2020 en la cual consideró:

“(...) la norma establece una fecha exacta para que el empleador efectúe la consignación respectiva, y anuncia que a partir del día siguiente se causa la sanción moratoria por el incumplimiento de esa obligación a cargo del empleador y, por tanto, el plazo para solicitar su pago empieza a correr desde el momento en que se origina su omisión, y es a partir de esa data cuando se hace exigible, surgiendo para el trabajador su derecho a reclamar tal reconocimiento, por ende, si el trabajador no ha ejercido la acción judicial en el término de los tres años siguientes, conforme lo establece el artículo 488 del CST y 151 del CPTSS, opera la prescripción. (...)”

Por lo tanto, pudo haber incurrido en error el Juzgador al no limitar la concesión de esta sanción, a partir del **6 de febrero de 2016**, fecha desde la cual declaró que había acaecido la prescripción para los emolumentos causados con anterioridad a esta data, circunstancia que, en efecto, habría tenido suma incidencia en la cuantificación final de esta condena, pero se reitera, que no hay lugar a modificarla en virtud a que la prescripción tal como fue aplicada por el *A-quo*, no fue objeto de reproche.

De otra parte, donde sí considera la Sala procedente efectuar modificaciones, es en lo que respecta a la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST, por cuanto, la falencia advertida en este ítem parte de la manera cómo legalmente fue concebida esta sanción y su aplicación final, aunado a la modificación de los valores de base para su liquidación, derivada de la variación sobre los conceptos con naturaleza salarial concluidos en esta sede, lo que conllevaría a modificar la concreción de los límites de esta condena, aspecto que requiere ser corregido en aras de ajustar la condena a derecho.

Fluye de esa manera, en tanto el Juez condenó a la demandada a reconocer un día de salario por cada día de retardo, conclusión que para esta Sala es improcedente, pues pese a no encontrar reparo en la concesión de tal sanción, se observa con facilidad que, habiéndose culminado el contrato de trabajo el **24 de abril de 2016**, la demanda originaria del presente litigio fue incoada el **6 de febrero de 2019**, según lo concluyó el fallador, es decir, después de transcurridos más de dos (2) años desde el finiquito contractual, caso en el cual, ha considerado la Jurisprudencia, ciñéndose a los efectos de la preceptiva legal (**Sentencia SL3274-2018**) lo siguiente: “(...) Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un

(1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera (...)”, lo que trae de suyo que deba modificarse la decisión fustigada, a fin de precisar que la indemnización moratoria a cargo de **RECAMIER S.A.** se contrae a reconocer en favor del trabajador los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, liquidados sobre el monto adeudado por saldo del auxilio cesantías, causados desde el **25 de abril de 2016** hasta cuando se efectúe el pago de dicha suma.

Colofón de expuesto habrá de revocarse parcialmente y modificarse la decisión en los aspectos descritos, confirmándose en lo demás. Las costas de esta instancia están a cargo del demandante por no haber salido avante su recurso, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE los numerales **PRIMERO, SEGUNDO** y **QUINTO** de la sentencia No. 301 del 19 de octubre de 2021, emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, en lo que tiene que ver con la indemnización por despido injusto, para en su lugar, **DECLARAR** que el contrato de trabajo a término indefinido que existió entre el señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** y la sociedad **RECAMIER S.A.** vigente entre el 10 de enero de 2012 y el 24 de abril de 2016, fue culminado por la empleadora por justa causa, absolviendo a la demandada de la indemnización reclamada.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral **SEGUNDO** de la Sentencia apelada, en el sentido de **PRECISAR** que por la condena al pago de la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST, corresponde a **RECAMIER S.A.** cancelar al señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** únicamente los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, liquidados sobre el monto adeudado por saldo del auxilio cesantías, causados desde el 25 de abril de 2016 hasta cuando se efectúe el pago de dichas sumas insolutas. Se confirma en lo demás este numeral con excepción de lo correspondiente a la indemnización por despido injusto, revocado en el ordinal anterior.

TERCERO: MODIFICAR el numeral **CUARTO** de la Sentencia de primer grado, en el sentido de **CONDENAR** a **RECAMIER S.A.** a lo siguiente:

- A pagar al señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** por concepto de saldo adeudado por cesantías de 2012 a 2016 la suma de **\$755.635**.

- A pagar el mayor valor de los aportes a seguridad social en pensión causados en favor del señor **SANTIAGO TANGARIFE HURTADO** entre enero de 2013 y diciembre de 2014, con destino a la administradora a la cual se encuentra afiliado, teniendo para tal efecto los siguientes salarios:

AÑO/MES	SALARIO
2013/01	\$4.854.810,00
2013/02	\$4.909.806,00
2013/03	\$3.677.034,00
2013/04	\$4.518.281,00
2013/05	\$3.680.396,00
2013/06	\$4.906.542,00
2013/07	\$4.318.265,00
2013/08	\$5.588.730,00
2013/09	\$4.370.814,00
2013/10	\$5.127.772,00
2013/11	\$5.707.600,00
2013/12	\$5.618.914,00

AÑO/MES	SALARIO
2014/01	\$5.266.971,00
2014/02	\$5.399.441,00
2014/03	\$5.109.943,00
2014/04	\$5.162.695,00
2014/05	\$5.622.964,00
2014/06	\$4.870.844,00
2014/07	\$7.211.056,00
2014/08	\$6.318.181,00
2014/09	\$9.010.996,00
2014/10	\$6.377.324,00
2014/11	\$1.599.668,00
2014/12	\$6.309.599,00

CUARTO CONFIRMAR en lo demás la Sentencia apelada.

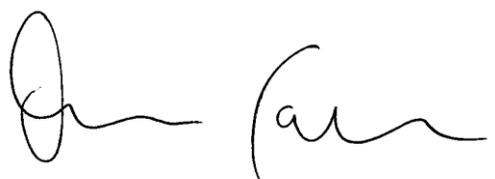
QUINTO: Las **COSTAS** de esta instancia están a cargo del **demandante**, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

ANEXO 1°:

LIQUIDACIÓN INCENTIVO VENTAS (FACTOR SALARIAL)

CONCEPTOS PAGADOS							
AÑO/MES	SALARIO BÁSICO	SALARIO ESTANDAR OBJETIVO	INCENTIVO VENTAS	COMISIÓN COBROS	EFFECTIVIDAD	INCENTIVO COBROS	VIATICOS
2012/01	\$396.690,00	\$1.101.020,00					
2012/02	\$566.700,00	\$1.572.886,00					\$190.273,00
2012/03	\$566.700,00		\$ 185.750,00	\$ 1.575.031,00	\$170.510,00		\$142.106,00
2012/04	\$ 566.700,00		\$ 185.750,00	\$ 2.798.787,00	\$197.760,00		\$331.580,00
2012/05	\$ 566.700,00		\$ 185.750,00	\$ 2.622.988,00	\$203.940,00		\$314.286,00
2012/06	\$566.700,00			\$ 2.348.565,00	\$138.720,00		
2012/07	\$566.700,00		\$ 214.260,00	\$ 2.844.356,00	\$194.670,00		\$454.425,00
2012/08	\$566.700,00		\$ 185.750,00	\$ 2.537.653,00	\$156.060,00		\$383.785,00
2012/09	\$566.700,00		\$ 214.260,00	\$ 3.081.004,00	\$158.950,00		\$482.965,00
2012/10	\$566.700,00		\$ 185.750,00	\$ 3.120.182,00	\$210.120,00	\$ 51.470	\$353.003,00
2012/11	\$566.700,00		\$ 214.260,00	\$ 2.143.102,00	\$219.390,00		
2012/12	\$566.700,00		\$ 214.260,00	\$ 2.929.976,00	\$203.940,00		\$1.075.916,00
PROMEDIO ANUAL	\$552.532,50	\$222.825,50	\$ 148.815,83	\$ 2.166.803,67	\$154.505,00	\$4.289,17	\$310.694,92
SALARIO PROMEDIO 2012		\$ 3.560.466,58					
CESANTÍAS CONSIGNADAS 2012		\$3.560.467,00					

AÑO/MES	SALARIO BÁSICO	INCENTIVO VENTAS	COMISIÓN COBROS	EFFECTIVIDAD	INCENTIVO COBROS	VIATICOS
2013/01	\$566.700,00	\$ 214.260,00	\$3.377.650,00	\$ 197.760,00	\$107.140,00	
2013/02	\$566.700,00	\$ 214.260,00	\$3.538.499,00	\$ 185.400,00	\$107.140,00	\$22.307,00
2013/03	\$589.368,00	\$ 220.690,00	\$2.720.976,00			
2013/04	\$589.368,00	\$ 220.690,00	\$2.620.853,00	\$ 231.740,00		\$555.630,00
2013/05	\$589.368,00	\$ 220.690,00	\$2.499.801,00			\$70.537,00
2013/06	\$589.368,00	\$ 191.320,00	\$3.375.511,00			\$450.343,00
2013/07	\$ 589.368,00	\$ 191.320,00	\$3.337.577,00			
2013/08	\$550.077,00	\$ 220.690,00	\$3.784.384,00	\$ 231.730,00	\$95.550,00	\$406.299,00
2013/09	\$589.368,00	\$ 191.320,00	\$2.872.302,00	\$ 231.730,00		\$186.094,00
2013/10	\$589.368,00	\$ 191.320,00	\$3.677.328,00			\$369.756,00
2013/11	\$589.368,00	\$ 220.690,00	\$4.131.191,00	\$ 115.870,00		\$210.481,00

2013/12	\$589.368,00	\$ 191.320,00	\$4.122.124,00			\$276.102,00
PROMEDIO ANUAL	\$582.315,75	\$ 207.380,83	\$ 3.338.183,00	\$ 99.519,17	\$25.819,17	\$212.295,75
SALARIO PROMEDIO 2013	\$4.465.513,67					
CESANTÍAS CONSIGNADAS 2013	\$4.472.566,00					

AÑO/MES	SALARIO BÁSICO	SALARIO ESTANDAR OBJETIVO	INCENTIVO VENTAS	COMISIÓN COBROS	EFFECTIVIDAD	INCENTIVO COBROS	VIATICOS
2014/01	\$510.786,00		\$ 220.690,00	\$ 3.869.275,00	\$115.870,00	\$110.350,00	
2014/02	\$589.368,00		\$ 220.690,00	\$ 4.382.383,00			
2014/03	\$648.304,00		\$ 227.310,00	\$ 3.515.657,00			\$461.672,00
2014/04	\$536.325,00		\$ 197.060,00	\$ 4.086.774,00			\$ 135.536,00
2014/05	\$618.836,00		\$ 227.310,00	\$ 4.271.279,00			\$248.539,00
2014/06	\$618.836,00		\$ 227.310,00	\$ 3.558.949,00			\$208.749,00
2014/07	\$1.405.856,00		\$ 735.060,00	\$ 4.413.649,00		\$78.780,00	\$173.711,00
2014/08	\$618.836,00		\$ 197.060,00	\$ 4.880.582,00		\$78.780,00	\$138.923,00
2014/09	\$3.955.831,00		\$ 197.060,00	\$ 4.247.721,00		\$113.660,00	\$92.724,00
2014/10	\$5.077.966,00		\$ 68.193,00	\$ 1.086.485,00		\$ 16.380	\$37.100,00
2014/11	\$1.133.351,00		\$ 26.275,00	\$ 380.842,00			
2014/12	\$618.836,00		\$ 204.579,00	\$ 4.754.389,00			\$242.195,00
PROMEDIO ANUAL	\$1.361.094,25		\$ 229.049,75	\$ 3.620.665,42	\$9.655,83	\$ 33.162,50	\$ 144.929,08
SALARIO PROMEDIO 2014	\$5.398.556,83						
CESANTÍAS CONSIGNADAS 2014	\$5.433.468,00						

AÑO/MES	SALARIO BÁSICO	SALARIO ESTANDAR OBJETIVO	INCENTIVO VENTAS	COMISIÓN COBROS	EFFECTIVIDAD	INCENTIVO COBROS	VIATICOS
2015/01	\$494.002,00		\$ 227.310,00	\$ 4.843.643,00	\$238.680,00	\$113.660,00	
2015/02	\$644.350,00		\$ 227.310,00	\$ 5.514.348,00		\$78.780,00	
2015/03	\$652.976,00		\$ 204.270,00	\$ 5.731.384,00		\$56.600,00	\$219.328,00
2015/04	\$603.572,00			\$ 4.963.427,00		\$102.020,00	\$89.835,00
2015/05	\$560.469,00		\$ 329.890,00	\$ 3.633.678,00			\$242.119,00
2015/06	\$646.684,00		\$ 329.890,00	\$ 3.899.275,00		\$188.520,00	\$192.196,00
2015/07	\$646.684,00		\$ 329.890,00	\$ 5.028.409,00		\$188.520,00	

2015/08	\$646.684,00		\$ 329.890,00	\$ 5.177.084,00	\$164.940,00	\$188.520,00	\$274.133,00
2015/09	\$646.684,00			\$ 3.403.554,00			\$115.026,00
2015/10	\$646.684,00		\$ 329.890,00	\$ 4.789.313,00		\$ 164.940	\$259.580,00
2015/11	\$646.684,00			\$ 3.345.597,00			\$130.048,00
2015/12	\$431.123,00		\$ 377.010,00	\$ 4.023.344,00		\$105.230,00	\$408.152,00
PROMEDIO ANUAL	\$605.549,67		\$ 223.779,17	\$ 4.529.421,33	\$33.635,00	\$98.899,17	\$160.868,08
SALARIO PROMEDIO 2015		\$5.652.152,42					
CESANTÍAS CONSIGNADAS 2015		\$5.693.287,00					

AÑO/MES	SALARIO BÁSICO	SALARIO ESTANDAR OBJETIVO	INCENTIVO VENTAS	COMISIÓN COBROS	EFFECTIVIDAD	INCENTIVO COBROS	VIATICOS
2016/01	\$551.563,00		\$ 329.890,00	\$ 5.936.616,00	\$392.570,00	\$188.520,00	
2015/02	\$689.454,00		\$ 329.890,00	\$ 6.124.465,00		\$188.520,00	\$129.000,00
2015/03	\$643.490,00			\$ 4.881.331,00			\$362.892,00
2015/04	\$551.563,00		\$ 351.330,00	\$ 6.882.330,00			
PROMEDIO ANUAL	\$609.017,50		\$ 252.777,50	\$ 5.956.185,50	\$98.142,50	\$94.260,00	\$122.973,00
SALARIO PROMEDIO 2016		\$7.133.356,00					
VALOR CESANTÍAS 2016		\$2.338.155,58					
CESANTÍAS PAGADAS 2016		\$2.446.251,00					