

TEMA: ACRENCIAS LABORALES- Los pactos de exclusión salarial no pueden instrumentalizarse para desagregar el salario básico y, por esa vía, reducirlo, eliminando de esa condición ciertos pagos que, por su naturaleza la tienen. / **DESPIDO INDIRECTO-** Para que surta efecto legal la terminación del vínculo contractual, y, por ende, se cause el pago de la indemnización por despido sin justa causa atribuible a la conducta observada por el empleador, deviene inexcusable que los motivos aducidos sean comunicados en forma clara, precisa y por escrito.

HECHOS: La señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra del ente societario IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. en reorganización, en procura de obtener i. el reajuste de las prestaciones sociales y aportes al SGSS, teniendo como factor salarial el valor devengado por concepto de auxilio de movilización; ii. la indemnización por despido sin justa causa; iii. la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST y iv. la sanción por no consignación de las cesantías a un fondo prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 29 de septiembre de 2022, mediante sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en la que resolvió condenar a la sociedad IMPOBE a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa deprecada, absolviendo de las demás pretensiones incoadas en su contra por parte de la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, y gravando en costas a la pasiva. El thema decidendi en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a establecer si al pretensor le asiste derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST. De manera similar, la Sala dilucidará si con los medios suarios que militan en el proceso, resulta procedente cuantificar las diferencias en materia de liquidación de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social deprecadas.

TESIS: (...) Los artículos 127 y 128 del CST, enuncian los elementos que ciertamente constituyen salario, a la vez que admiten la posibilidad de despojar de estos efectos a determinados emolumentos o adehalas, fijando así las pautas para reconocer cuándo un pago reviste connotación salarial y cuando no la tiene. En línea de lo expuesto, nuestra legislación autoriza, o por mejor decir, deja en libertad a los partes de un contrato de trabajo, entiéndase trabajador y empleador, para que convengan la cuantía, modalidad y periodos de pago por el servicio personal prestado, "...pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales..." conforme con los principios mínimos contenidos en el artículo 53 arriba aludido y por disposición expresa del artículo 132 del estatuto laboral. (...) Por tanto, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, es dable afirmar que resulta válido en el pacto un esquema de remuneración ordinaria que cuente a su vez con un componente fijo y otro variable, garantizándose en todo caso el derecho al pago de un mínimo vital y móvil en proporción al tiempo laborado.(...) Así las cosas, y de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, le corresponde a la sociedad demandada IMPOBE S.A.S., demostrar la eficacia y validez del pacto de exclusión salarial, en la medida en que los pagos regularmente efectuados al trabajador no tienen la finalidad de retribuir el servicio, ni enriquecer su patrimonio (CSJ SL 1220 – 2017, CSJ SL 1437-2018, CSJ SL 5159-2018, CSJ SL 986-2021 y CSJ SL 4313-2021), debiendo el trabajador probar el carácter permanente y habitual del emolumento, haberse pactado condición para tener derecho a recibir dichos pago, que cumplió con dicha condición; (...) Frente a este aspecto, ha dicho nuestro máximo órgano jurisdiccional, que si el rubro percibido por el trabajador tiene como finalidad retribuir la prestación directa del servicio, será factor salarial, aun cuando exista estipulación en contrario (CSJ SL 1220 de 2017 y CSJ SL 1993 de 2019); de suerte tal que, si el trabajador demuestra que percibe el emolumento de forma habitual y el empleador no logra desvirtuar que tal pago tenía por finalidad retribuir la labor realizada por el trabajador o enriquecer su patrimonio, la

consecuencia jurídica será necesariamente declarar que tal retribución tiene el carácter de factor salarial.(...) “...el supuesto del artículo 128 ibídem es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, el legislador exigió un pacto expreso, claro y específico acerca de qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, de modo que no son eficaces las cláusulas globales o genéricas, como tampoco la interpretación o lectura extensiva de las estipulaciones contractuales a efectos de incorporar pagos que no fueron objeto de pacto”. (CSJ SL1798 de 2018 y CSJ SL2425 de 2021).(…) Aquí, la Sala juzga prudente recordar, como en innumerables oportunidades la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reprocha que “...las partes disgreguen la remuneración ordinaria del trabajador, de manera artificial, para que el salario básico termine disminuido y que, tras ello, algunas acreencias legales mínimas, que deben servirse de ese referente terminen también menguadas, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Es decir, los pactos de exclusión salarial no pueden instrumentalizarse para desagregar el salario básico y, por esa vía, reducirlo, eliminando de esa condición ciertos pagos que, por su naturaleza la tienen.” CSJ SL5511 de 2023.(...) (...) es menester recordar que existen situaciones especiales donde la decisión del trabajador de dar por terminada la relación laboral obedece principalmente a las conductas desplegadas por el dador del empleo, acorde a lo dispuesto en el literal b del artículo 62 del CST, estructurándose así lo que la doctrina judicial ha acuñado como despido indirecto.(...) Por tanto, en tratándose del despido indirecto, se tiene que para que surta efecto legal la terminación del vínculo contractual, y por ende, se cause el pago de la indemnización por despido sin justa causa atribuible a la conducta observada por el empleador, deviene inexcusable que los motivos aducidos sean comunicados en forma clara, precisa y por escrito al dador de la fuerza de trabajo, entendimiento que ha sido desarrollado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en múltiples sentencias, entre las que vale la pena resaltar las SL2412 de 2016, SL14877 de 2016, SL14991 de 2016 y SL206 de 2023. Además de lo anterior, le incumbe al trabajador demostrar la ocurrencia de la justa causa o motivo que siendo imputable al empleador, fue lo que sin lugar a dudas determinó la adopción de la decisión de dimitir de su cargo o empleo, aspecto de capital importancia dado que, como en innumerables oportunidades lo ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia; “mientras el juez laboral no declare que la terminación del vínculo fue indirecto, vale decir, por causas imputables al empleador, se presume o entiende que fue voluntario por parte del trabajador”.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 18/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-008-2020-00419-01 (O2-22-381)
Accionante: DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA
Accionada: IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. en reorganización
Procedencia: JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 025
Asunto: ACREENCIAS LABORALES – DESPIDO INDIRECTO

En Medellín, a los dieciocho (18) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024), la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-008-2020-00419-01 (O2-22-381), instaurado por DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, en contra de la sociedad IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. en reorganización, con el fin de resolver el recurso de apelación que fuera propuesto por la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA y el ente societario demandado, contra la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 29 de septiembre de 2022 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

La señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra del ente societario IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. en reorganización, en procura de obtener i. el reajuste de las prestaciones sociales y aportes al SGSS, teniendo como factor salarial el valor devengado por

concepto de auxilio de movilización; **ii.** la indemnización por despido sin justa causa; **iii.** la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST y **iv.** la sanción por no consignación de las cesantías a un fondo prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

En respaldo de sus aspiraciones señaló que inició a prestar sus servicios personales a favor de IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S., vale decir, IMPOBE, a partir del 10 de abril de 2007 y hasta el 24 de julio de 2019, para desempeñar el cargo de asesora comercial. Acotó que, como remuneración se pactó un básico igual a un salario mínimo legal mensual vigente más las comisiones sobre ventas y recaudos que se generaran en el respectivo periodo; advirtiendo que, del valor mensual que se generaba por este concepto, la empresa demandada deducía el concepto “auxilio de movilización”, el que no era tenido en cuenta para efectos de cuantificar las prestaciones sociales y efectuar las contribuciones al SGSS.

En derredor de la terminación del nexo contractual, expuso que el 24 de julio de 2019 presentó la renuncia motivada a su cargo, y que el día 14 de septiembre de 2019 le fue entregada la liquidación definitiva de prestaciones sociales, la que a su juicio, no tuvo en cuenta el salario realmente devengado, así como tampoco le fue reconocida la indemnización por despido sin justa causa, las comisiones del mes de julio de 2019, el auxilio de cesantías del año 2017 y demás acreencias sociales que reclama; por lo que considera le asiste razón a sus pedimentos.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 12 de febrero de 2021 (doc.08, carp.01), y se notificó a la demandada el 04 de noviembre de esa anualidad (doc.14, carp.01), la que, al momento de dar respuesta al escrito incoativo ejerció oposición a la prosperidad de los pedimentos, aceptando como ciertos los hechos que hacen referencia a la existencia de la relación laboral con la actora, el valor de la remuneración, el cargo desempeñado, las fechas en que se pagaron las comisiones causadas a partir del mes de diciembre de 2018 y la deducción del auxilio de movilización del valor de las comisiones; mientras que frente a los demás fundamentos fácticos adujo no ser ciertos. En su defensa, propuso las excepciones de mérito denominadas buena fe de la demandada, mala fe en cabeza de los demandantes, inexistencia del derecho pretendido, prescripción y la genérica (doc.16, carp.01).

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 29 de septiembre de 2022 (doc.36, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en la que resolvió condenar a la sociedad IMPOBE a reconocer y pagar la indemnización por

despido sin justa causa deprecada, absolviendo de las demás pretensiones incoadas en su contra por parte de la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, y gravando en costas a la pasiva (minuto 00:01 a 32:12, doc.06, carp.01).

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado encontró acreditado el incumplimiento sistemático en el pago de las comisiones a la trabajadora por parte del empresario accionado; mientras que, al no ser posible establecer el valor porcentual que fuera desagregado de las comisiones causadas por la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, no era posible determinar la veracidad de lo afirmado en el libelo genitor y, por tal motivo, desestimó reliquidación de las acreencias sociales junto con las indemnizaciones solicitadas.

1.3. Recurso de Apelación

El procurador judicial de la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA se mostró en desacuerdo con la decisión adoptada por la *a quo*, puntualmente en lo que concierne a la reliquidación de las prestaciones sociales y el valor que arrojó la indemnización por despido sin justa causa.

En esta dirección recordó el opugnador que, la sociedad demandada al momento de contestar los hechos de la demanda, confesó que deducía el auxilio de movilización de la suma global que por comisiones devengaba la señora MARULANDA ZAPATA, lo que bien se podía verificar con el archivo 02 y, siendo ello así, se muestra claro que el valor de este auxilio no fue tenido en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales y aportes al SGSS. De igual modo, cuestionó el salario de referencia de \$ 1.300.000 que tomó la sentenciadora para liquidar la indemnización por despido sin justa causa dispensada, por no tener en cuenta el valor del mencionado auxilio extra legal (minutos 32:21 a 42:35, doc.37, carp.01).

Por su parte, el poderhabiente de la pasiva en el primero de los embates refutó el valor de las agencias en derecho cuantificadas por la juez singular, a la par de que, controvirtió en su intervención la indemnización por despido sin justa causa que fuera concedido. En esta tesitura y tras aludir a la providencia con radicado 61750 del 24-abr-2019 proferida por la Corte Suprema de Justicia, arguyó que la demandante motivó la renuncia a su cargo en los presuntos abusos que padeció y NO en el incumplimiento sistemático en el pago de comisiones y prestaciones sociales, como así lo concluyera la juzgadora de instancia. De este modo, aseguró que no se cumple el requisito de causalidad exigido por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como condición indispensable para abrir paso a la pretensión indemnizatoria (minutos 42:43 a 46:22, doc.37, carp.01)

1.4. Trámite de Segunda Instancia

Los recursos de apelación fueron admitidos el 18 de octubre de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 24 siguiente (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, ejercieran su derecho a la presentación de las alegaciones de conclusión por escrito, de considerarlo del caso. El procurador judicial de la convidada a juicio, luego de insistir en la necesidad de modificar la decisión cuestionada, solicitó el reconocimiento de las indemnizaciones por falta de pago de las prestaciones sociales. Por su parte, la encartada en sus alegaciones reiteró las razones y el argumento expuesto en el recurso de alzada formulado ante la juez de primer nivel (docs.04 y 05, carp.02).

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos por los extremos litigiosos, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada; desestimándose, por tanto, los hechos o peticiones nuevas que desborden el objeto de la censura planteada ante la juez singular de primer nivel y que fueran presentadas en la etapa de alegatos, como se expondrá.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a establecer si al pretensor le asiste derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST. De manera similar, la Sala dilucidará si con los medios suasorios que militan en el proceso, resulta procedente cuantificar las diferencias en materia de liquidación de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social deprecadas.

2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala

La Sala revocará parcialmente la decisión de primer grado, considerando que como colofón del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede judicial, es viable calcular las diferencias en materia de prestaciones sociales y aportes al SGSS a las que aspira la demandante, en tanto en cuanto, conforme con lo reglado en los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, fluye palmar

que el acuerdo de exclusión salarial suscrito con la ex-trabajadora es ineficaz, por violar derechos y garantías de orden público. Así mismo, se confirmará la decisión adoptada en la sentencia venida en apelación en cuanto accedió a la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que entre la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA y la sociedad IMPOBE existió una relación de trabajo vigente entre el 10 de abril de 2007 y el 24 de julio de 2019 (págs.10 a 23, doc.16, carp.01); que el nexo contractual culminó por renuncia presentada por la laborante (págs.85 a 87, doc.01, carp.01) y que la remuneración de la promotora constaba de un salario mínimo legal mensual vigente más las comisiones que por recaudo se causaran periódicamente (págs.10 a 13, doc.16, carp.01).

Aquí es importante precisar, que el nodo activo dejó libre de cuestionamiento la valoración de los medios de convicción y aun la conclusión a la que arribó la juez de instancia cuando no accedió al reconocimiento de las indemnizaciones pretendidas, por lo que el ejercicio ponderativo en este tópico no será re-examinado por la Sala, ello bajo el entendido de que tales supuestos no se encuentran sustentados en el recurso de alzada interpuesto; de ahí que,

por expresa prohibición legal, el juez plural no esté llamado a adoptar decisiones extra y ultra petita, así como tampoco estudiar hechos nuevos que desborden la materia del recurso de apelación, como indebidamente se pretende en los alegatos de conclusión presentados por el procurador judicial de la suplicante (CSJ SL 2266 del 22-06-2022, rad 85265 y SL5207 del 17-11-2021, rad 77421).

2.4. Reliquidación de las Acreencias Sociales

En norte a buscar una adecuada solución al escollo que plantea el asunto litigioso, la Sala destaca la importancia que reviste la remuneración en materia de los derechos sociales, al punto que los artículos 22 y 23 del CST incluyen al salario dentro de los imperativos esenciales que conducen a declarar la existencia de una relación de trabajo subordinada.

De forma más precisa, el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT, aprobado mediante la Ley 54 de 1962, ratificado por el Gobierno colombiano el 7 de junio de 1963, establece que “...*salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar....*”; estipendio que de acuerdo con los artículos 53 de la CP y 145 del CST, es el necesario para que el trabajador pueda “**...subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultura...**” -mínimo vital y móvil- y debe ser “**...proporcional a la cantidad y calidad de trabajo...**”

Los artículos 127 y 128 del CST, enuncian los elementos que ciertamente constituyen salario, a la vez que admiten la posibilidad de despojar de estos efectos a determinados emolumentos o adehalas, fijando así las pautas para reconocer cuándo un pago reviste connotación salarial y cuando no la tiene. En línea de lo expuesto, nuestra legislación autoriza, o por mejor decir, deja en libertad a los partes de un contrato de trabajo, entiéndase trabajador y empleador, para que convengan la cuantía, modalidad y periodos de pago por el servicio personal prestado, “...*pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales...*” conforme con los principios mínimos contenidos en el artículo 53 arriba aludido y por disposición expresa del artículo 132 del estatuto laboral.

Por tanto, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, es dable afirmar que resulta válido en el pacto un esquema de remuneración ordinaria que cuente a su vez con un componente fijo y otro variable, garantizándose en todo caso el derecho al pago de un mínimo vital y móvil en proporción al tiempo laborado.

En lo que tiene que ver con tema de debate probatorio, discute el litigioso por activa, que los conceptos de auxilio de movilización deducidos del valor de las comisiones, son pagos claramente remunerativos y, por tanto, no pueden ser despojados de su connotación e incidencia salarial; razón por la cual considera que deben reliquidarse las prestaciones percibidas y las contribuciones al SGSS. Así las cosas, y de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, le corresponde a la sociedad demandada IMPOBE S.A.S., demostrar la eficacia y validez del pacto de exclusión salarial, en la medida en que los pagos regularmente efectuados al trabajador no tienen la finalidad de retribuir el servicio, ni enriquecer su patrimonio (CSJ SL 1220 – 2017, CSJ SL 1437-2018, CSJ SL 5159-2018, CSJ SL 986-2021 y CSJ SL 4313-2021), debiendo el trabajador probar el carácter permanente y habitual del emolumento, haberse pactado condición para tener derecho a recibir dichos pago, que cumplió con dicha condición; en suma, que a cada una de las partes le incumbía la carga de probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico pretendido.

Frente a este aspecto, ha dicho nuestro máximo órgano jurisdiccional, que si el rubro percibido por el trabajador tiene como finalidad retribuir la prestación directa del servicio, será factor salarial, aun cuando exista estipulación en contrario (CSJ SL 1220 de 2017 y CSJ SL 1993 de 2019); de suerte tal que, si el trabajador demuestra que percibe el emolumento de forma habitual y el empleador no logra desvirtuar que tal pago tenía por finalidad retribuir la labor realizada por el trabajador o enriquecer su patrimonio, la consecuencia jurídica será necesariamente declarar que tal retribución tiene el carácter de factor salarial. De manera similar, la doctrina de esa corporación también ha delineado que “...*el supuesto del artículo 128 ibídem es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, **el legislador exigió un pacto expreso, claro y específico acerca de qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, de modo que no son eficaces las cláusulas globales o genéricas, como tampoco la interpretación o lectura extensiva de las estipulaciones contractuales a efectos de incorporar pagos que no fueron objeto de pacto**”.* (CSJ SL1798 de 2018 y CSJ SL2425 de 2021).

En tal contexto, la Sala procede zanjar este aspecto de la controversia, relevando que, los contendientes aportaron como elementos suasorios: **i.** comprobantes de nómina de los meses de julio y agosto de 2018 (pág.12, doc.01, carp.01); **ii.** estado de la cuenta de ahorros adscrita a Bancolombia y cuyo titular es la promotora (págs.13 a 66, doc.01, carp.01); **iii.** estado de cuenta de saldo de cesantías expedido por la AFP PROTECCIÓN S.A. y el FONDO NACIONAL DEL AHORRO (págs.78 a 80, doc.01, carp.01); **iv.** historia laboral extendida por la AFP PROTECCIÓN S.A. (págs.81 a 84, doc.01, carp.01); **v.** liquidación definitiva de

prestaciones sociales (págs.89 a 90, doc.01, carp.01; págs.21 a 24, doc.16, carp.01); **vi.** otrosí modificatorio del esquema de comisiones del 08-jul-2019 (págs.10 a 13, doc.16, carp.01); **vii.** acuerdo de exclusión salarial (pág.14, doc.16, carp.01) y **viii.** relación de las sumas devengadas por concepto de comisiones y auxilio de movilización (págs.38 a 58, doc.16, carp.01).

Aunado a lo anterior, se recibieron los testimonios de Sandra Milena Taborda Patiño y Pablo Andrés Vega Yepes junto con el interrogatorio de parte absuelto por la accionante y la señora Dora Inés Yepes Correa, representante legal de IMPOBE. Así, la señora Taborda Patiño informó, en lo que estrictamente interesa al litigio, que prestó sus servicios personales a favor de la demandada entre el año 2010 y el mes de octubre de 2018, época durante la cual fue compañera de trabajo de la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, de quien aduce, era asesora de ventas. Precisó que, conoció el esquema de remuneración del personal de ventas, pues cuando trabajó en el área financiera estuvo encargada de revisar la causación de comisiones y su posterior liquidación; recordando que la empresa demandada a efectos de reducir gastos en materia de prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, distribuía el valor global de las comisiones en una relación 60/40, otorgando incidencia salarial sólo a una fracción de este estipendio, mientras que el remanente era objeto de desalarización y se pagaba bajo el concepto de auxilio de movilización. Recordó que, de manera constante los trabajadores del área comercial elevaban reclamaciones por cuenta del monto de las comisiones y de las prestaciones sociales. Finalmente, aclaró que no le consta las razones por las que se finiquitó el vínculo nexa laboral con la accionante; no obstante, asume que se debió a las inconsistencias en el pago de las comisiones.

La señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA al absolver el interrogatorio, aseguró que suscribió con la encausada un contrato de trabajo a término indefinido, en virtud del cual desempeñó el cargo de asesora de ventas y finalmente el de ejecutiva de ventas. Dijo que el vínculo contractual se mantuvo vigente entre el 10 de abril de 2007 y el 24 de julio de 2009, data en la cual presentó la renuncia a su cargo. Recordó que su salario estaba compuesto por un básico igual a un salario mínimo legal mensual vigente, lo que se causara por comisiones por recaudo durante el respectivo periodo y un auxilio de movilización. Al momento que es indagada frente a modificaciones de las condiciones contractuales y se le exhibió el otrosí aportado con la contestación de libelo introductorio, aseveró que se negó a suscribir dicho acuerdo por no estar de acuerdo con las nuevas condiciones del esquema de comisiones que se planteaban. En lo que atañe a las razones que motivaron la ruptura del nexa, explicó que debió renunciar a su cargo por motivo del pago incompleto y tardío de las comisiones y del auxilio de cesantías; haciendo hincapié en que los pagos de comisiones tardaban hasta dos meses. De igual modo expresó que, otro de los motivos que le comunicó al empleador en la

carta de dimisión concierne al maltrato que dice haber sufrido por parte del señor Pablo Vega, quien a través de un correo electrónico y al no ver resultados en las ventas, tildó de “*ineptas*” al equipo comercial del cual hacía parte. Finalmente, aceptó que a la finalización de la relación de trabajo, le pagaron todas las prestaciones sociales que le adeudaban.

Pablo Andrés Vega Yepes puso de presente que desde el año 2018 se desempeña como Gerente Comercial de la compañía demandada, por lo que conoce a la señora MARULANDA ZAPATA, de quien recuerda se desempeñaba como asesora comercial. Posteriormente negó ser el jefe inmediato de la promotora, desconociendo las razones de su renuncia, el monto del salario, el esquema de comisiones y de cualquier queja o denuncia presentada por malos tratos o por el monto de las prestaciones sociales que eran liquidadas; pues su labor se limitaba a una actividad numérica, esto es, la revisión de cifras diarias frente a un presupuesto, las ventas diarias y los objetivos de cumplimiento.

En lo que respecta a los términos en los que remitió un correo electrónico al equipo de ventas del cual era integrante la deprecante, advirtió que se trataba de un llamado de atención por el bajo rendimiento, enfatizando que la expresión “*dar un paso al lado*” utilizada en el texto del mensaje tenía como fin hacerle saber a las personas que presentaron un incumplimiento en ventas, que se trasladaran a otra área o ejecutaran otra función comercial dentro de la misma empresa, mientras que lo que calificó de “*mediocre*” fue la gestión en el cumplimiento de metas y no a la ex-trabajadora; insistiendo en que el correo electrónico fue dirigido a más de 30 personas y no conoció si otros trabajadores presentaron renuncia al cargo por este motivo, pues sólo escuchó que algunas personas estaban inconformes.

Ulteriormente, quien representa legalmente al empresario independiente, confesó que la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA prestó sus servicios personales a través de un contrato de trabajo a término indefinido para el cargo de asesora de ventas. Explicó que su remuneración estaba integrada por dos componentes, el primero, que correspondía a un salario mínimo legal mensual vigente y, el segundo, por las comisiones que se generaban. Adicionalmente, aceptó que se pactó el pago de un auxilio de movilización no salarial cuya cuantía era variable mes a mes, auxilio que era usado para retribuir los gastos de desplazamiento en que incurriera el asesor de ventas por el vehículo que ponía a disposición de la empresa, tales como la gasolina; aclarando posteriormente que contablemente el valor mensual era en promedio \$ 200.000. Que el desplazamiento de los asesores de ventas se requería para el cumplimiento de los objetivos de comercialización y ventas, así como para llevar pedidos pequeños, devoluciones y garantías a los clientes. Igualmente, negó categóricamente que del valor de las comisiones se dedujera el auxilio de movilización, pues son dos conceptos distintos e independientes y siempre se pagaron las prestaciones sociales

de manera completa. Aceptó que, en algunas ocasiones los pagos de las comisiones se tardaban dos meses, puesto que al encontrarse en proceso de reorganización y de pago de impuestos, ya no quedaban recursos para reconocer las comisiones en el periodo correspondiente.

En lo que tiene relación con el correo electrónico que fue enviado al grupo de ventas y a la gestora, confesó que quien lo remitió fue su hijo, señor Pablo Vega Yepes, el que, valga decir, desempeña el cargo de Gerente Comercial desde el 2018 o 2019, que era el jefe inmediato de la señora MARULANDA ZAPATA y que el al referirse en la comunicación a “*dar un paso al lado*” tenía por objeto proponer el traslado a otras áreas de la empresa a los trabajadores que no estaban cumpliendo los objetivos.

Ahora, del análisis conjunto de los elementos de prueba descritos, a más de lo reflejado en los elementos ya analizados, se aprecia que el dador de laborío desde los albores de la contienda aceptó que a la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA le era pagado de manera mensual un auxilio no salarial de movilización y, en lo fundamental, sustenta su defensa en la eficacia del pacto que fuera suscrito (pág.14, doc.16, carp.01) y que tiene el siguiente tenor:

CLAUSULA ADICIONAL AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO EL

Los suscritos a saber CARLOS MARIO VEGA CUARTAS en representación de la sociedad IMPOBE ALIZZ GROUP CORP. SAS y Diana Marulanda en su condición de TRABAJADOR, dejamos constancia de lo siguiente :

1. EL TRABAJADOR fue contratado para desempeñar el cargo de ASESOR COMERCIAL Y/O VENDEDOR y para la ejecución de las actividades propias de su cargo, desde el inicio de la relación laboral ha puesto a disposición de EL EMPLEADOR un VEHICULO de su propiedad.

2. Por lo anterior y para el cabal desempeño de sus funciones, EL EMPLEADOR le ha venido reconociendo a EL TRABAJADOR un auxilio extralegal mensual/quincenal denominado "auxilio de movilización" para compensar gastos de gasolina, repuestos, reparaciones y mantenimiento del vehículo de propiedad del trabajador, así como para compensar cualquier desgaste del vehículo por su uso, auxilio que en la actualidad asciende a la suma de \$ _____ mensuales.

3. No obstante que el art. 15 de la Ley 50 de 1990 dispone que lo que recibe el trabajador para el cabal desempeño de sus funciones no constituye salario, en todo caso los suscritos EMPLEADOR y TRABAJADOR ratificamos y acordamos expresamente que el auxilio que ha venido siendo pagado y a que se hace referencia en el numeral 2. nunca ha constituido ni constituirá salario, ni ha sido ni será factor de salario para la liquidación de prestaciones sociales ni de ningún otro derecho laboral, ni para ningún otro efecto de carácter laboral, ni ha formado ni formará parte de la base para los aportes a la seguridad social y parafiscales.

4. Igualmente convienen las partes que si en el futuro se modifica el monto actual del auxilio de movilización a que se hace referencia en el numeral 2., subsiste, cualquiera que sea el monto del auxilio, el acuerdo de no constituir salario, ni ser factor de salario para la liquidación de prestaciones sociales ni de ningún otro derecho laboral, ni para ningún efecto de carácter laboral, y de no formar parte de la base para aportes a la seguridad social y aportes parafiscales, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 15 de la Ley 50 de 1990 que subrogó al art. 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

5. Ratifican y acuerdan las partes que el auxilio a que se hace referencia en el numeral 2. dejará de reconocerse en el momento en que EL TRABAJADOR deje de suministrar la motocicleta de su propiedad, sin que ello constituya ningún tipo de desmejora.

En constancia se firma en la ciudad de _____ el día ____ del mes de _____ del año 2014.

EMPLEADOR

Diana Marulanda
TRABAJADOR 43185735

De lo transcrito, lo primero que relievra esta Sala es lo vago, genérico e impreciso de la redacción del pacto trasunto; nótese que en el documento no se singularizó el valor concreto que sería entregado a la trabajadora para "...compensar gastos de gasolina, repuestos, reparaciones y mantenimiento del vehículo de propiedad del trabajador, así como para compensar cualquier desgaste del vehículo por su uso"; y tanto más importante, tampoco se mencionó la forma en que sería liquidable por operación aritmética. En tales circunstancias, asoma una situación que no se puede dejar de lado, esto es, que el monto del auxilio de

movilización era calculado por el capricho y la arbitrariedad del empleador, en detrimento de los derechos y garantías que le asisten a la laborante como la parte débil de la relación contractual, alterando negativamente la ecuación económica del vínculo laboral, la seguridad jurídica en su ejecución y su equilibrio social. Inferencia que se logra a partir de lo depuesto por la testigo Sandra Milena Taborda Patiño quien conoció de manera directa la distribución de las comisiones en proporción 60/40 y de lo exhibido por la relación de pagos del auxilio de movilidad adosado por la demandada en el tracto procesal, donde mes a mes se observa que claramente la cuantía variaba en proporción al valor calculado por comisiones o incluso excedía esta suma, como se detalla a continuación:

PERIODO DE PAGO	VALOR DE LA COMISIÓN	VALOR DEL AUXILIO DE MOVILIZACIÓN	PÁG(S), DOC.16, CARP.01
Enero de 2013	\$ 60.321,00	\$ 470.622,00	págs.38 a 58
Febrero de 2013	\$ 237.770,00	\$ 214.919,00	págs.38 a 58
Marzo de 2013	\$ 339.506,00	\$ 250.981,00	págs.38 a 58
Abril de 2013	\$ 325.885,00	\$ 254.294,00	págs.38 a 58
Mayo de 2013	\$ 436.432,00	\$ 432.307,00	págs.38 a 58
Junio de 2013	\$ 487.695,00	\$ 552.528,00	págs.38 a 58
Julio de 2013	\$ 432.875,00	\$ 560.292,00	págs.38 a 58
Agosto de 2013	\$ 426.650,00	\$ 486.364,00	págs.38 a 58
Septiembre de 2013	\$ 589.335,00	\$ 539.537,00	págs.38 a 58
Octubre de 2013	\$ 310.670,00	\$ 500.425,00	págs.38 a 58
Noviembre de 2013	\$ 470.116,00	\$ 408.952,00	págs.38 a 58
Diciembre de 2013	\$ 427.542,00	\$ 350.953,00	págs.38 a 58
Enero de 2014	\$ 740.163,00	\$ 661.626,00	págs.38 a 58
Febrero de 2014	\$ 301.685,00	\$ 258.661,00	págs.38 a 58
Marzo de 2014	\$ 390.037,00	\$ 344.883,00	págs.38 a 58
Abril de 2014	\$ 484.801,00	\$ 436.732,00	págs.38 a 58
Mayo de 2014	\$ 521.328,00	\$ 462.949,00	págs.38 a 58
Junio de 2014	\$ 639.008,00	\$ 550.290,00	págs.38 a 58
Julio de 2014	\$ 477.755,00	\$ 403.138,00	págs.38 a 58
Agosto de 2014	\$ 659.901,00	\$ 627.254,00	págs.38 a 58
Septiembre de 2014	\$ 468.246,00	\$ 329.321,00	págs.38 a 58
Octubre de 2014	\$ 475.835,00	\$ 430.031,00	págs.38 a 58
Noviembre de 2014	\$ 523.560,00	\$ 516.680,00	págs.38 a 58
Enero de 2015	\$ 658.119,00	\$ 628.110,00	págs.38 a 58
Febrero de 2015	\$ 164.873,00	\$ 845.525,00	págs.38 a 58
Marzo de 2015	\$ 497.046,00	\$ 522.096,00	págs.38 a 58
Abril de 2015	\$ 617.980,00	\$ 568.186,00	págs.38 a 58
Mayo de 2015	\$ 591.022,00	\$ 556.726,00	págs.38 a 58
Junio de 2015	\$ 546.701,00	\$ 486.967,00	págs.38 a 58
Julio de 2015	\$ 714.705,00	\$ 621.202,00	págs.38 a 58
Agosto de 2015	\$ 703.090,00	\$ 633.916,00	págs.38 a 58
Septiembre de 2015	\$ 874.217,00	\$ 774.574,00	págs.38 a 58
Octubre de 2015	\$ 751.497,00	\$ 995.087,00	págs.38 a 58
Noviembre de 2015	\$ 770.749,00	\$ 556.567,00	págs.38 a 58
Diciembre de 2015	\$ 676.779,00	\$ 533.199,00	págs.38 a 58

Enero de 2016	\$ 932.852,00	\$ 1.074.991,00	págs.38 a 58
Febrero de 2016	\$ 449.689,00	\$ 299.793,00	págs.38 a 58
Marzo de 2016	\$ 445.343,00	\$ 324.472,00	págs.38 a 58
Abril de 2016	\$ 595.441,00	\$ 458.650,00	págs.38 a 58
Mayo de 2016	\$ 1.089.049,00	\$ 0,00	págs.38 a 58
Junio de 2016	\$ 629.956,00	\$ 484.876,00	págs.38 a 58
Julio de 2016	\$ 642.902,00	\$ 616.493,00	págs.38 a 58
Agosto de 2016	\$ 590.117,00	\$ 533.236,00	págs.38 a 58
Septiembre de 2016	\$ 737.290,00	\$ 641.424,00	págs.38 a 58
Octubre de 2016	\$ 644.817,00	\$ 601.761,00	págs.38 a 58
Noviembre de 2016	\$ 680.745,00	\$ 601.206,00	págs.38 a 58
Diciembre de 2016	\$ 676.457,00	\$ 542.434,00	págs.38 a 58
Enero de 2017	\$ 698.707,00	\$ 432.789,00	págs.38 a 58
Febrero de 2017	\$ 519.367,00	\$ 390.991,00	págs.38 a 58
Marzo de 2017	\$ 630.813,00	\$ 368.519,00	págs.38 a 58
Abril de 2017	\$ 547.698,00	\$ 444.134,00	págs.38 a 58
Mayo de 2017	\$ 549.177,00	\$ 469.063,00	págs.38 a 58
Junio de 2017	\$ 686.162,00	\$ 502.575,00	págs.38 a 58
Julio de 2017	\$ 119.924,00	\$ 90.742,00	págs.38 a 58
Noviembre de 2017	\$ 286.468,00	\$ 190.978,00	págs.38 a 58
Diciembre de 2017	\$ 645.111,00	\$ 475.179,00	págs.38 a 58
Enero de 2018	\$ 745.975,00	\$ 591.549,00	págs.38 a 58
Febrero de 2018	\$ 322.159,00	\$ 253.966,00	págs.38 a 58
Marzo de 2018	\$ 440.842,00	\$ 356.822,00	págs.38 a 58
Abril de 2018	\$ 603.799,00	\$ 495.863,00	págs.38 a 58
Mayo de 2018	\$ 519.947,00	\$ 397.311,00	págs.38 a 58
Junio de 2018	\$ 413.724,00	\$ 319.800,00	págs.38 a 58
Julio de 2018	\$ 579.524,00	\$ 407.786,00	págs.38 a 58
Agosto de 2018	\$ 457.630,00	\$ 346.599,00	págs.38 a 58
Septiembre de 2018	\$ 551.260,00	\$ 404.596,00	págs.38 a 58
Octubre de 2018	\$ 521.564,00	\$ 487.122,00	págs.38 a 58
Noviembre de 2018	\$ 382.936,00	\$ 284.369,00	págs.38 a 58
Diciembre de 2018	\$ 503.246,00	\$ 375.119,00	págs.38 a 58
Enero de 2019	\$ 525.489,00	\$ 397.031,00	págs.38 a 58
Marzo de 2019	\$ 810.865,00	\$ 643.474,00	págs.38 a 58
Abril de 2019	\$ 362.809,00	\$ 262.528,00	págs.38 a 58
Junio de 2019	\$ 1.329.047,00	\$ 318.017,00	págs.38 a 58

Cuadro nro. 01 – Sala Cuarta Decisión Laboral

Entonces, retomando la idea sobre la cual viene discurriéndose, se exhibe patente que, en el asunto concreto el pacto de desregulación salarial al que acude el empresario como fundamento basilar de su defensa, es abiertamente ineficaz para despojar de efectos salariales al auxilio de movilización echado de menos por la parte actora, por motivo de la flagrante violación de las normas tuitivas de orden público que consagran los derechos laborales (arts. 53 de la CN, 13 y 14 del CST) y los predicamentos delineados por la máxima corporación en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y seguridad social en derredor de los límites que se imponen a los acuerdos de desalarización, pues además de las profundas falencias que presenta en su contenido el pacto de exclusión salarial, indebidamente se pretende

desconocer la naturaleza salarial de un rubro que claramente es remunerativo del servicio, como lo son las comisiones causadas por la deprecante (art. 127 CST). Aquí, la Sala juzga prudente recordar, como en innumerables oportunidades la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reprocha que *“...las partes disgreguen la remuneración ordinaria del trabajador, de manera artificial, para que el salario básico termine disminuido y que, tras ello, algunas acreencias legales mínimas, que deben servirse de ese referente terminen también menguadas, en perjuicio de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador. Es decir, los pactos de exclusión salarial no pueden instrumentalizarse para desagregar el salario básico y, por esa vía, reducirlo, eliminando de esa condición ciertos pagos que, por su naturaleza la tienen.”* CSJ SL5511 de 2023.

Por tal razón, contradice la lógica de la sana crítica y las reglas de la experiencia la conclusión a que arribó la juzgadora de primer nivel, en la medida en que fincó la decisión absolutoria en la imposibilidad de determinar el porcentaje que se disgregaba del valor de las comisiones para pagar el auxilio de movilización, desconociendo de manera directa no sólo la fuerza suasoria de la relación de pagos que fuera aducida en el tracto procesal (págs.38 a 58, doc.16, carp.01), sino también, la confesión incondicional que realizó apoderado judicial del ente societario, al aceptar, sin reservas, la referida deducción de la remuneración de la extrabajadora¹.

Lo que viene de decirse, es suficiente para revocar el fallo de primer grado en este tópico y, en su lugar, reliquidar las acreencias sociales a las que tiene derecho la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, que corresponden al auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones, junto con los aportes al SGSSP, como más adelante se precisará.

2.5. De la Prescripción

De entrada debe precisar la Sala que, de acuerdo con lo delineado por la Corte Suprema de Justicia², *[l]a prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada (CSJ SL2501-2018).*

¹ Ver respuesta a los hechos 10 y 11 del libelo introductor.

² Sentencia SL1613 de 2022

Al punto, importa señalar que, en cuestiones de índole laboral y de la seguridad social, la normativa legal aplicable a esta figura jurídica corresponde a los artículos 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS, preceptos conforme a los cuales, las acciones derivadas de las leyes sociales prescriben en un término igual a 3 años, contados a partir del momento en que el derecho se hizo exigible; mientras que su interrupción está marcada por el simple reclamo escrito del trabajador o beneficiario presentado ante el empleador obligado.

En el presente asunto se observa que **i.** La relación de trabajo entre DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA y el empresario IMPOBE S.A.S. finiquitó a partir del 24-jul-2019 (págs.85 a 87, doc.01, carp.01; págs.89 a 90, doc.01, carp.01; págs.21 a 24, doc.16, carp.01); **ii.** la accionada el 14-feb-2020 recibió la reclamación presentada por su ex-trabajadora ante el Grupo Act – Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio del Trabajo (págs.93 y 94, doc.01, carp.01); **iii.** la demanda fue presentada hasta el 11-dic-2020 (doc.03, carp.01) y **iv.** la notificación de la encausada se surtió el 04-nov-2021 (doc.14, carp.01). Se sigue de lo anterior que, con el reclamo formulado ante el Inspector del Trabajo, se interrumpieron los efectos del fenómeno extintivo y, por tanto, resultaron afectas por el fenómeno jurídico de la prescripción todas las diferencias prestacionales causadas con anterioridad al 14-feb-2017. (CSJ SL4373 de 2019, CSJ SL1467 de 2020 y CSJ SL1922 de 2021).

Siendo ello así, efectuadas las operaciones aritméticas, confrontadas con la liquidación final de derechos sociales y los pagos realizados a la impetradora en vigencia del contrato de trabajo, se concluye por este colegiado que, conforme la liquidación con la que se glosa esta providencia, a la señora MARULANDA ZAPATA le asiste derecho al reconocimiento y pago de las acreencias sociales por el tiempo laborado, así: **a.** por concepto de auxilio de cesantías la suma total de \$ 808.910,17; **b.** a título de intereses a las cesantías el monto de \$ 90.044,67; **c.** por vacaciones la suma única de \$ 404.455,09; y **d.** por primas de servicio \$ 808.910,17.

Otro tanto ocurre con los aportes al SGSSP, toda vez que de la historia laboral expedida por la AFP PROTECCIÓN S.A. (págs.81 a 84, carp.01), se colige que la accionada efectuó los aportes a pensiones de forma incompleta durante el lapso comprendido entre marzo de 2011 y julio de 2019, al excluir como componente del IBC el auxilio mensual de movilización discriminado en la figura nro. 02 de esta sentencia. Siendo ello así, se impartirá condena por el pago de las diferencias resultantes en los aportes para pensiones en el periodo antes relacionado, incluyendo en el IBC el auxilio de movilización; aportes que deberán ser realizados a la AFP PROTECCIÓN S.A. o a la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentre afiliada la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA para la data en que cobre firmeza esta decisión.

2.6. De la Indemnización por Despido Sin Justa Causa – Renuncia Motivada

Pues bien, para zanjar la discusión en el *sub studium* oportuno se muestra precisar que las relaciones de trabajo pueden darse por terminadas anticipadamente, por mutuo acuerdo de las partes o bien por decisión de una de éstas con fundamento o no en una justa causa contemplada en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las acordadas como tales en convenciones o pactos colectivos. Bajo los anteriores parámetros, en el escenario que sea, la decisión del empleador de finiquitar el vínculo se denomina despido, mientras que si quien adopta tal decisión es el trabajador, se entiende entonces que se configura es una renuncia, y con su aceptación, se configura el distracto del vínculo laboral. En este último caso, es menester recordar que existen situaciones especiales donde la decisión del trabajador de dar por terminada la relación laboral obedece principalmente a las conductas desplegadas por el dador del empleo, acorde a lo dispuesto en el literal b del artículo 62 del CST, estructurándose así lo que la doctrina judicial ha acuñado como despido indirecto.

Así, la parte que toma la decisión de dar por terminada la relación laboral tiene la obligación manifestar a la otra, **en el momento de la extinción del vínculo contractual**, la causal o motivo de esta determinación; **no siendo dable posteriormente alegar válidamente una causal distinta a la que sea enunciada**, tal y como lo enseña expresamente el párrafo único del artículo 62 del CST. Por tanto, en tratándose del despido indirecto, se tiene que para que surta efecto legal la terminación del vínculo contractual, y por ende, se cause el pago de la indemnización por despido sin justa causa atribuible a la conducta observada por el empleador, deviene inexcusable que los motivos aducidos sean comunicados en forma clara, precisa y por escrito al dador de la fuerza de trabajo, entendimiento que ha sido desarrollado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en múltiples sentencias, entre las que vale la pena resaltar las SL2412 de 2016, SL14877 de 2016, SL14991 de 2016 y SL206 de 2023.

Además de lo anterior, le incumbe al trabajador demostrar la ocurrencia de la justa causa o motivo que siendo imputable al empleador, fue lo que sin lugar a dudas determinó la adopción de la decisión de dimitir de su cargo o empleo, aspecto de capital importancia dado que, como en innumerables oportunidades lo ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia³; *“mientras el juez laboral no declare que la terminación del vínculo fue indirecto, vale decir, por causas imputables al empleador, se presume o entiende que fue voluntario por parte del trabajador”*.

³ CSJ SL13681 de 2016.

En síntesis, a fin de que esta petición esté llamada a salir avante, se debe verificar en armonía con la carga de la prueba que le incumbe a la actora en los términos del artículo 167 del CGP, citado en los apartes iniciales de las consideraciones de este proveído: **i. Que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo provino del trabajador, ii. Que el trabajador comunicó al momento de la extinción del vínculo a su empleador, las causas o motivos que resultaron determinantes para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, y; iii. Que se acredite la ocurrencia de las causales alegadas para finiquitar la relación laboral.**

La censura sostiene en el desarrollo del proceso, en estricto rigor, que la causal que alegó la laborante en la carta de dimisión a su cargo corresponde a los presuntos abusos de los que fue objeto y NO en el incumplimiento sistemático de las obligaciones inmanentes a la condición de empleador que encontró probado la *a quo*, puntualmente en el no pago de las comisiones causadas.

Al respecto, más allá de que la acusación no tocó para nada la ocurrencia de la justa causa dilucidada en sede de primer grado, se advierte que, al confrontar la carta de renuncia que presentó la señora DIANA MARCELA MARULANDA (págs.85 a 87, doc.01, carp.01) con la respuesta suministrada por el empresario independiente (págs.15 a 19, doc.16, carp.01), claramente se observa que la trabajadora en la comunicación que puso fin al contrato de trabajo ubica como hecho medular, el incumplimiento en el pago oportuno y completo de sus comisiones, prestaciones sociales y aportes al SGSSP; documentos en los que puntualmente se lee:

- **Carta de renuncia al cargo**

Por medio de la presente me permito comunicarle que he decidido dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justas causas imputables a la empresa, terminación que se hace efectiva a la finalización de la jornada de trabajo del día 24 de julio de 2019. Esta decisión se fundamenta en los numerales 2 y 6, del literal B) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (...) Respecto de las causales establecidas en el numeral 6, literal B, de la norma citada, la empresa empleadora está incurso en la violación de varias normas legales (...) a partir del mes de enero de 2019, la empresa de IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S., viene incumpliendo de manera sistemática, en la oportunidad del pago de tales comisiones, **(...) [e]n ese sentido, y tal como quedó demostrado en precedencia, el incumplimiento en el pago oportuno de mis comisiones salariales, por parte de la empresa IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. es un hecho que viene ocurriendo de manera sistemática desde enero de 2019 hasta la fecha, violando con dicho incumplimiento la obligación de pagar de manera oportuna las comisiones en el mes siguiente a su generación (...)**

En efecto, la empleadora, toma del monto total de mis comisiones salariales, un porcentaje de alrededor del 40% dándole denominación de Auxilio de Movilización, valor que excluye del IBC reportado para el pago de aportes a la seguridad social en pensión y salud, desalarizando así una

parte de mi salario (...) Así mismo, la empleadora desde hace varios años, **de manera sistemática, viene consignando en el fondo, de forma deficitaria, mis cesantías cada año** (...) en mi caso, el valor de cesantías a consignar, corresponde al salario promedio mensual liquidado a 31 de diciembre del respectivo año laborado. (...) Como consecuencia de lo anterior, **la empresa empleadora también viene sistemáticamente cancelándome de manera irregular los intereses sobre las cesantías. De igual forma, la empleadora, desde hace varios años, de forma sistemática, viene cancelado la prima de servicio sin atender la totalidad del valor del salario promedio del semestre respectivo**”.

-Negritas y subrayado intencional de la Sala-

- **Comunicación de aceptación de la renuncia**

A través de la presente comunicación damos respuesta a la renuncia por usted radicada el día 24 de julio de 2019, aduciendo como asunto “Terminación unilateral del contrato de trabajo por justas causas imputables a la empresa IMPOBE ALLIZ GROUP CORPORATION S.A.S.” Para tal efecto, procederemos a analizar cada uno de los puntos relacionados en su carta.

1. **Respecto al pago de salarios y comisiones.**

Es preciso aclarar que usted, de acuerdo a su contrato de trabajo, devenga un salario básico más comisiones. En este orden de ideas, nos llama la atención la afirmación de un incumplimiento sistemático en el pago de salarios, pues tal afirmación carece de fundamentos (...) la empresa nunca se ha atrasado en el pago de su salario básico. Así mismo, ha usted de comprender que las comisiones causadas en un mes se pagan al siguiente, pues no es posible verificarlas y liquidarlas de manera inmediata, esto requiere un **procedimiento que la empresa realiza una vez se causan para poder pagarlas al mes siguiente.** (...) **En este sentido, no hay sistematicidad ni gravedad y es, a todas luces posible afirmar, que respecto al pago de salario y comisiones, el empleador no le adeuda a la trabajadora ninguna suma al día de hoy. Por las razones aquí expuestas y teniendo en cuenta que no se le adeudan comisiones causadas a la fecha, el supuesto incumplimiento como causal de supuesto despido indirecto, carece de todo fundamento fáctico y jurídico.**

-Negritas y subrayado intencional de la Sala-

Por lo visto, resulta un argumento peregrino e infortunado el expuesto por el empresario accionado, al sostener de manera pura y simple que la gestora NO invocó el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador como una de las razones que motivaron la separación definitiva del cargo, acudiendo a unas directrices jurisprudenciales que no tienen que ver con el asunto aquí debatido y desconociendo el contenido natural y obvio vertido en la carta de renuncia presentada. En tal dirección, de impartirse absolución por la indemnización por despido sin justa causa según la tesis propuesta por el impugnante, sería tanto como desconocer de manera frontal los diáfanos mandatos que dimanar del tenor del artículo 64 del estatuto del trabajo y vertidos en la doctrina desarrollada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Ello así, habrá de confirmarse la decisión opugnada por el demandado en este punto.

En lo que concierne al monto de la indemnización por despido sin justa causa que fuera calculado por la agencia judicial de primer nivel, se advierte que el salario promedio que se

obtuvo en sede de apelación es igual a \$ 1.268.267,18, el que, valga decir, resulta ostensiblemente inferior al de \$ 1.300.000 que se tomó como referencia en la decisión fustigada. De ahí que, el monto de la indemnización se mantiene invariable bajo el entendido que “...la concreción del principio de la non reformatio in pejus consiste en impedir que en segunda instancia el juez agrave, empeore o desmejore la situación que fue definida en primer grado al apelante único o a la parte beneficiaria de la consulta. **En consecuencia, el superior debe dejar y mantener incólumes aquellos aspectos del fallo impugnado o consultado que le benefician a la parte que se vea favorecida por esta garantía**⁴”

Finalmente, la Sala queda relevada de atender y resolver los cuestionamientos elevados por el apoderado de IMPOBE S.A.S. frente al monto de las agencias en derecho fijadas en primera instancia, por no ser esta la etapa procesal oportuna que fija el legislador para esos fines, atendiendo a que, conforme con lo previsto en el numeral 6 del artículo 366 del CGP; “[l]a liquidación de las expensas y el monto de las agencias en derecho sólo podrán controvertirse mediante los recursos de reposición y apelación contra el auto que apruebe la liquidación de costas”.

Como colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias explicitadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la revocatoria parcial de la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2022 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en tanto desestimó el reajuste de las acreencias sociales incoados en contra de IMPOBE S.A.S. por parte de la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, para en su lugar, CONDENAR a la sociedad IMPOBE S.A.S. a reconocer y pagar a favor del deprecante las sumas descritas en lo precisos términos de la parte resolutive de este proveído por concepto de reliquidación de prestaciones sociales y aportes al SGSSP, confirmándola en todo lo demás.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en atención a que el recurso formulado por IMPOBE S.A.S. no alcanzó prosperidad, a su cargo se impondrán las costas, en atención a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP. De conformidad con el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia y en favor de la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a \$1.300.000.

⁴ CSJ SL1704 de 2021, CSJ SL3693 de 2021 y CSJ SL690 de 2023.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Cuarta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia proferida el 29 de septiembre de 2022 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA, en contra de IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. en reorganización, para en su lugar, CONDENAR a la sociedad IMPOBE ALIZZ GROUP CORPORATION S.A.S. en reorganización a reconocer y pagar a la señora DIANA MARCELA MARULANDA ZAPATA las siguientes sumas de dinero:

- a) **\$ 808.910,17** por diferencias en el auxilio de cesantías.
- b) **\$ 90.044,67** por diferencias en los intereses a las cesantías.
- c) **\$ 808.910,17** por diferencias en las primas de servicio.
- d) **\$ 404.455,09** por diferencias en las vacaciones.
- e) Las diferencias resultantes en los aportes al SGSSP durante el lapso comprendido entre marzo de 2011 y julio de 2019, incluyendo en el IBC reportado el auxilio de movilización, conforme se determina en la figura nro.02 aneja a esta decisión.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia venida en apelación, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo del extremo pasivo, fijándose como agencias en derecho para la segunda instancia y en favor de la demandante, la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a \$1.300.000.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, prohijando el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



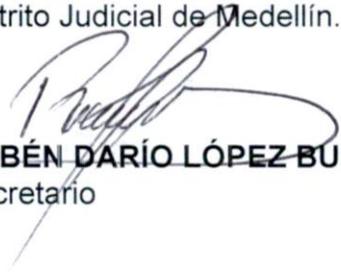
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



LIQUIDACIÓN DE ACREENCIAS SOCIALES

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Días
1-ene-17	31-dic-17	360

CONCEPTO	VALOR MENSUAL PROMEDIO AUX. MOVILIZACIÓN	DIFERENCIAS A RECONOCER
Auxilio de cesantías	\$ 280.414	\$ 280.414,17
Intereses a las cesantías	\$ 280.414	\$ 33.649,70
Primas de servicio	\$ 280.414	\$ 280.414,17
Vacaciones	\$ 280.414	\$ 140.207,09

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Días
1-ene-18	31-dic-18	360

CONCEPTO	VALOR MENSUAL PROMEDIO AUX. MOVILIZACIÓN	DIFERENCIAS A RECONOCER
Auxilio de cesantías	\$ 393.408,50	\$ 393.408,50
Intereses a las cesantías	\$ 393.408,50	\$ 47.209,02
Primas de servicio	\$ 393.408,50	\$ 393.408,50
Vacaciones	\$ 393.408,50	\$ 196.704,25

Fecha de inicio	Fecha de terminación	Días
1-ene-19	24-jul-19	204

CONCEPTO	VALOR MENSUAL PROMEDIO AUX. MOVILIZACIÓN	DIFERENCIAS A RECONOCER
Auxilio de cesantías	\$ 238.389,71	\$ 135.087,50
Intereses a las cesantías	\$ 238.389,71	\$ 9.185,95
Primas de servicio	\$ 238.389,71	\$ 135.087,50
Vacaciones	\$ 238.389,71	\$ 67.543,75

CONCEPTO	DIFERENCIAS A RECONOCER
Auxilio de cesantías	\$ 808.910,17
Intereses a las cesantías	\$ 90.044,67
Primas de servicio	\$ 808.910,17
Vacaciones	\$ 404.455,09



APORTES AL SGSSP FIGURA NRO.02

PERIODO DE PAGO	VALOR DEL AUXILIO DE MOVILIZACIÓN A INCLUIR EN EL IBC
Enero de 2013	\$ 470.622,00
Febrero de 2013	\$ 214.919,00
Marzo de 2013	\$ 250.981,00
Abril de 2013	\$ 254.294,00
Mayo de 2013	\$ 432.307,00
Junio de 2013	\$ 552.528,00
Julio de 2013	\$ 560.292,00
Agosto de 2013	\$ 486.364,00
Septiembre de 2013	\$ 539.537,00
Octubre de 2013	\$ 500.425,00
Noviembre de 2013	\$ 408.952,00
Diciembre de 2013	\$ 350.953,00
Enero de 2014	\$ 661.626,00
Febrero de 2014	\$ 258.661,00
Marzo de 2014	\$ 344.883,00
Abril de 2014	\$ 436.732,00
Mayo de 2014	\$ 462.949,00
Junio de 2014	\$ 550.290,00
Julio de 2014	\$ 403.138,00
Agosto de 2014	\$ 627.254,00
Septiembre de 2014	\$ 329.321,00
Octubre de 2014	\$ 430.031,00
Noviembre de 2014	\$ 516.680,00
Enero de 2015	\$ 628.110,00
Febrero de 2015	\$ 845.525,00
Marzo de 2015	\$ 522.096,00
Abril de 2015	\$ 568.186,00
Mayo de 2015	\$ 556.726,00
Junio de 2015	\$ 486.967,00
Julio de 2015	\$ 621.202,00
Agosto de 2015	\$ 633.916,00
Septiembre de 2015	\$ 774.574,00
Octubre de 2015	\$ 995.087,00
Noviembre de 2015	\$ 556.567,00
Diciembre de 2015	\$ 533.199,00
Enero de 2016	\$ 1.074.991,00
Febrero de 2016	\$ 299.793,00
Marzo de 2016	\$ 324.472,00
Abril de 2016	\$ 458.650,00

Mayo de 2016	\$ 0,00
Junio de 2016	\$ 484.876,00
Julio de 2016	\$ 616.493,00
Agosto de 2016	\$ 533.236,00
Septiembre de 2016	\$ 641.424,00
Octubre de 2016	\$ 601.761,00
Noviembre de 2016	\$ 601.206,00
Diciembre de 2016	\$ 542.434,00
Enero de 2017	\$ 432.789,00
Febrero de 2017	\$ 390.991,00
Marzo de 2017	\$ 368.519,00
Abril de 2017	\$ 444.134,00
Mayo de 2017	\$ 469.063,00
Junio de 2017	\$ 502.575,00
Julio de 2017	\$ 90.742,00
Noviembre de 2017	\$ 190.978,00
Diciembre de 2017	\$ 475.179,00
Enero de 2018	\$ 591.549,00
Febrero de 2018	\$ 253.966,00
Marzo de 2018	\$ 356.822,00
Abril de 2018	\$ 495.863,00
Mayo de 2018	\$ 397.311,00
Junio de 2018	\$ 319.800,00
Julio de 2018	\$ 407.786,00
Agosto de 2018	\$ 346.599,00
Septiembre de 2018	\$ 404.596,00
Octubre de 2018	\$ 487.122,00
Noviembre de 2018	\$ 284.369,00
Diciembre de 2018	\$ 375.119,00
Enero de 2019	\$ 397.031,00
Marzo de 2019	\$ 643.474,00
Abril de 2019	\$ 262.528,00
Junio de 2019	\$ 318.017,00