



Bogotá D.C., 7 de mayo de 2021.

Por la importancia que tiene la decisión que adoptó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 17 de marzo de 2021 SL 1005, para la administración del recurso humano que integran los departamentos comerciales, nos permitimos remitir para su conocimiento el siguiente estudio, así como el texto completo de la decisión.

En la sentencia la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, analizó la viabilidad jurídica de los acuerdos de pago de comisiones, cuando el contrato de trabajo finaliza por cualquier causa y no se ha efectuado el recaudo de la venta.

CASO CONCRETO

Se demandó el pago de comisiones por ventas recaudadas por el empleador fuera de la vigencia del contrato de trabajo, las cuales no se pagaron por este en virtud de lo estipulado en la siguiente cláusula contractual:

Calle 31 N° 13 A – 51 Torre 1 Oficina 111 Edificio Panorama
Teléfonos: 8089451 - 3103098807
www.slcabogados.co ; laboral@slcabogados.com
Bogotá D.C.

"a partir del primero de febrero del año 2003, el empleador reconocerá y pagará al trabajador una comisión del 1% (uno) sobre el valor de las ventas recaudadas efectivamente al finalizar cada periodo mensual."

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia razonó sobre el tema en discusión, en los siguientes términos:

"... En esas condiciones, siguiendo el mismo esquema de argumentación del Tribunal, **al existir una prueba cierta de que el recaudo de las ventas sí fue efectivamente realizado, pero con posterioridad a la finalización de la relación laboral**, según confesión de la propia demandada, **el derecho a las comisiones sí se habría generado**, por lo que el error de hecho en este punto es sumamente trascendente y suficiente para dar al traste con la sentencia recurrida

Ahora bien, aunado a lo anterior, para la Corte, indudablemente, como lo concluyó originalmente el Tribunal, **la cláusula adicional al contrato de trabajo no sujetó la causación de las comisiones a que el cobro de las ventas lo hubiera realizado directa y personalmente el demandante y, sobre todo, que lo hubiera hecho en vigencia de la relación laboral**, pues lo que dice esa norma, en este preciso aspecto, es simple y llanamente que las comisiones se causan por «[...] las ventas recaudadas efectivamente [...]».

En este punto, para la Corte también resulta sumamente relevante poner de presente que, como lo confesó Radicación n.º 80991 SCLAJPT-10 V.00.17 el representante legal de la demandada y lo confirmaron consistentemente los testigos Sandra Patricia Vargas, Paula Andrea García, Giovanni Alberto Correa Restrepo y Ana Catalina Escobar (audiencia del 8 de septiembre de 2015, disco compacto folio 136), declaraciones cuyo análisis se justifica debido al error probado del Tribunal en el examen de la prueba calificada, las ventas que realizaba el actor no eran pagadas inmediatamente por los clientes, es decir, que no estaban sometidas a la modalidad «contraentrega», sino que su recaudo estaba supeditado a plazos que iban desde los 60 hasta los 90 días, según la aprobación que para ese efecto diera el gerente de la empresa.

Además, los testigos Sandra Patricia Soto Vargas, que fungía como asistente del demandante en la labor de ventas, y Giovanni Alberto Correa Restrepo agregaron que la labor de recaudo no estaba clara y estrictamente asignada al demandante, pues, para tales efectos, existía una oficina de contabilidad que hacía las respectivas gestiones.

Bajo esa realidad, resultaba sumamente desproporcionado sujetar la causación de las comisiones correspondientes a las postrimerías de la relación laboral a la labor de recaudo por el actor, porque, debido a los plazos fijados para los clientes y teniendo en cuenta la finalización del vínculo, incluso admitiendo que tenía a su cargo esa misión, el trabajador no hubiera podido realizar directa y personalmente la gestión de cobro, como lo exigía la empresa y como, en el entender de la Corte, en todo caso, no lo preveía la cláusula adicional al contrato de trabajo.

Nótese que, de acuerdo con el documento de folios 19 a 28, incluido como prueba indebidamente apreciada por la censura, la mayoría de las ventas cuya comisión se reclama en el proceso fueron realizadas durante los meses de agosto y septiembre de 2011 y si, como ya se dijo, los clientes tenían plazos de entre 60 y 90 días para pagar, además de que el actor se retiró el 10 de octubre de 2011 (f.º 18), le resultaba física y legalmente imposible haber realizado el recaudo personal y directamente, como lo demandaba la empresa. En tal sentido, **una interpretación racional y lógica de la cláusula adicional al contrato de trabajo implicaba que las comisiones se causaban por la venta y el recaudo, independientemente de que esto último lo hiciera el actor o que se hiciera con posterioridad a la finalización de la relación laboral.**

"...En esos términos, incluso si la Corte considerara que la cláusula adicional al contrato de trabajo sujetó el pago de las comisiones al efectivo recaudo, en vigencia de la relación laboral, una estipulación de tal magnitud resultaría ineficaz, por vulnerar los derechos mínimos del trabajador, más si se tiene en cuenta que, como ya se advirtió, debido a los plazos generados a favor de los clientes, no era posible física y legalmente para el actor realizar esa tarea."

ANÁLISIS DE LA POSTURA JURISPRUDENCIAL

Aun cuando a nuestro juicio el caso en estudio si evidencia algunas debilidades en el esquema de reconocimiento de comisiones por ventas, pues acordar de manera genérica la causación de la comisión expone al empleador a eventuales reclamaciones judiciales como la que aquí se reseña.

Consideramos que la interpretación que la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia hizo de la cláusula contractual traída a estudio cuando indicó: "...En esos términos, incluso si la Corte considerara que la cláusula adicional al contrato de trabajo sujetó el pago de las **comisiones al efectivo recaudo, en vigencia de la relación laboral, una estipulación de tal magnitud resultaría ineficaz, por vulnerar los derechos mínimos del trabajador**, más si se tiene en cuenta que, como ya se advirtió, debido a los plazos generados a favor de los clientes, no era posible física y legalmente para el actor realizar esa tarea.", desnuda una realidad que se muestra cuando el trabajador cumple con su obligación de vender, pero finaliza el contrato de trabajo sin que se haya efectuado el recaudo o no se ha cumplido el plazo estipulado por la compañía para el pago de la factura.

Lo indicado por la Sala de Casación Laboral, claramente abre la puerta para que se reclame el pago de comisiones que se encuentran restringidas por el recaudo.

Así las cosas, es de suma importancia que al interior de los departamentos comerciales, se recomponga y diseñe el esquema de reconocimiento de comisiones, con el propósito de prevenir las contingencias a que dan lugar

las circunstancias expuestas por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia analizada.

Examinada la situación fáctica debatida y lo indicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia, nos lleva a considerar que el camino más viable jurídicamente y que genera un menor riesgo, es acordar el pago de las comisiones por ventas en dos instalamentos: 1) Un porcentaje por la venta y 2) Un porcentaje por el recaudo, fijando adicionalmente, funciones y obligaciones adicionales al trabajador que demuestren estar sometido a cumplir con una actividad o gestión de recaudo, y no como se indica en la sentencia, que el recaudo lo llevaba a cabo el departamento contable.

Ahora bien, la principal dificultad para que el trabajador cumpla con la función de la actividad del recaudo, lo constituye el hecho que el empleador fije plazos al cliente para el pago de la factura de venta y el contrato de trabajo finalice antes de causarse la condición de tiempo que permite el recaudo

Es por ello, que atendiendo lo expuesto por la Sala de casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando indica que: "... el pago de las comisiones al efectivo recaudo, en vigencia de la relación laboral, una estipulación de tal magnitud resultaría ineficaz, por vulnerar los derechos mínimos del trabajador", consideramos aconsejable la elaboración de un acuerdo contractual (otrosi) en que la comisión sobre el recaudo deberá ser variable, dependiendo si el cobro efectivo se lleva a cabo dentro del plazo de 30, 60, 90 o más días, y que en caso de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa se pagara la comisión pendiente de recaudo en un porcentaje inferior, acción con la que se impide que prospere la eventual reclamación judicial por parte del trabajador con las consecuencias indicadas en la sentencia que se anexa, pues, lo que se evidencia con este procedimiento es que el empleador cumplió con la obligación en los términos acordados (pago), sin que quedara ninguna deuda pendiente o se alegue un incumplimiento de lo acordado.

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS

RRT



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
Magistrado ponente

SL1005-2021
Radicación n.º 80991
Acta 10

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el apoderado del señor **TOMÁS HUMBERTO JARAMILLO MÚNERA** contra la sentencia proferida el 8 de marzo de 2018, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral que promovió en contra de la sociedad **INTERPACK S. A.** y la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES–**.

I. ANTECEDENTES

El señor Tomás Humberto Jaramillo Múnera presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Interpack S. A. y Colpensiones, con el fin de obtener que se declarara la nulidad de la cláusula de su contrato de trabajo que establecía que las comisiones solo se causaban una vez que se efectuara efectivamente el recaudo de las ventas. Como consecuencia, pidió que se dispusiera a su favor el pago de las comisiones por ventas correspondientes al año 2011; el reajuste de la cesantía, intereses de la misma, primas de servicio y vacaciones; la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; y la reliquidación de los aportes al sistema general de pensiones, con intereses moratorios.

Para darle sustento a sus pretensiones, señaló que le había prestado sus servicios a la sociedad demandada, mediante contrato de trabajo, entre el 20 de enero de 2003 y el 10 de octubre de 2011, como director de mercadeo y ventas; que dentro de sus funciones no estaba la de realizar el recaudo de las ventas que se efectuaban, pues para ello la empresa tenía un área especializada; que su salario era mixto y estaba compuesto por una suma fija, más unas comisiones del 1% sobre el valor de las ventas concretadas, según quedó pactado en una cláusula adicional al contrato de trabajo; que entre el mes de julio de 2011 y la fecha de su renuncia realizó ventas por un valor de \$1.288.123.947.00, respecto de las cuales no le fueron pagadas las comisiones, que tampoco fueron tenidas en cuenta en la liquidación final de

prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de pensiones; y que estaba afiliado a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones-, a quien debían ser trasladados los dineros resultantes del ajuste de sus aportes.

La Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones – advirtió que las pretensiones de la demanda no iban dirigidas en su contra y, por ello, no debía fungir como demandada. Manifestó que los hechos no le constaban y propuso las excepciones de prescripción, «*excepción especial*» y falta de legitimación en la causa por activa.

La sociedad Interpack S. A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la existencia de la relación laboral, el salario mixto, el no pago de las comisiones del año 2011 y su falta de inclusión en la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de pensiones, toda vez que, en su concepto, no se habían causado. Frente a lo demás, expresó que no era cierto. Explicó que las comisiones solo se causaban con el recaudo efectivo de la venta, con lo que no había cumplido el actor en este asunto, y propuso las excepciones de ausencia de causa para pedir, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo proferido el 9 de septiembre de 2015, determinó que la cláusula adicional al contrato de trabajo sí era eficaz, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido y absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a través de la sentencia del 8 de marzo de 2018, confirmó la decisión emitida por el juzgador de primer grado.

En aras de darle fundamento a su decisión, el Tribunal comenzó por poner de presente que uno de los postulados esenciales del derecho del trabajo era el de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, consagrado en normas de orden público que no podían ser modificadas por las partes, incluso teniendo en cuenta el principio de autonomía de la voluntad. Para tal efecto, citó la sentencia emitida por esta corporación CSJ SL, 6 ag. 2014, rad. 46702.

Indicó, no obstante, que si bien el trabajador tenía limitada su autodeterminación frente a derechos mínimos e irrenunciables, sí contaba con libertad para negociar y definir otros aspectos de la relación laboral, en función de la autonomía de la voluntad. Explicó, en ese orden, que el

contrato de trabajo, como muchos otros negocios jurídicos, tenía fijados sus componentes en función de la voluntad de las partes, que no se eliminaba por el carácter regulado y protector del derecho del trabajo. Hizo alusión, en este punto, a la sentencia de la Corte Constitucional CC C-018 -1998.

Afirmó, en correspondencia con lo anterior, que los pactos de trabajador y empleador resultaban válidos en ciertas circunstancias, y que la legislación laboral también protegía la libertad del trabajador de fijar las condiciones que más resultaran convenientes a sus intereses y necesidades, sobre la base, eso sí, del principio de irrenunciabilidad.

A continuación, destacó que el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, junto con la jurisprudencia emanada de esta corporación, reconocían el carácter salarial de las comisiones por ventas y recaudos.

Para el caso concreto, una vez aclaró que el carácter salarial de las comisiones devengadas por el actor no estaba en discusión, analizó textualmente la cláusula contractual controvertida en el proceso y coligió, en primer lugar, que sus términos y alcances estaban claros y ausentes de vaguedad. Asimismo, anotó que de allí se desprendían las siguientes realidades: el acuerdo sobre las comisiones había comenzado a regir a partir del 1 de febrero de 2003; tal pacto no había representado un cambio abrupto de las condiciones en las que se venía prestando la labor, es decir, no hubo una variación radical de la remuneración o de las funciones del trabajador; la comisión pactada era del 1% sobre el valor de

la venta; y «[...]el recaudo de la factura respectiva se erigía en la condición sine qua non para la causación de la comisión [...]».

Resaltó también que en la cláusula del contrato de trabajo no se asignaba la labor de recaudo a alguna persona determinada, pero sí se situaba como única condición para la causación de la comisión el recaudo efectivo de la venta, además de que:

[...] para que esta naciese a la vida jurídica no tenía ninguna incidencia el que el vínculo se encontrase vigente o que eventualmente hubiese terminado, por lo que la Sala en realidad no encuentra razones jurídicas o de hecho para restarle eficacia a la misma, dado que con ella no se violentan derechos mínimos del trabajador, si se tiene en cuenta que, sin duda, la cláusula respetó el carácter retributivo de las comisiones al resultar transparente, se repite, que conforme a la disposición contractual analizada, pese a la finalización del vínculo, el trabajador tiene derecho a la comisión, si probare el recaudo o pago total del producto vendido.

En función de lo anterior, consideró que el debate relativo a si el demandante debía o no adelantar las gestiones necesarias para el recaudo de la venta no tenía mayor trascendencia, por cuanto el punto cardinal era demostrar el recaudo efectivo de dicho dinero, «[...] sin importar si ello aconteció por fuera de la vigencia del contrato de trabajo y si lo fue con o sin injerencia del extrabajador [...]».

Explicó que todas las pruebas practicadas en el trámite del proceso estaban encaminadas a determinar que el actor no tenía a su cargo la labor de recaudo de las ventas, pues, en los términos de la demanda, eso le daba derecho a las

comisiones, teniendo en cuenta la sentencia de esta corporación CSJ SL, 14 ag. 2012, rad. 37192.

Sin embargo, añadió, después de una lectura esmerada de dicha decisión, era dable concluir que la Corte no había definido que la comisión se causaba únicamente con la realización de la venta, independientemente del recaudo, porque, en realidad, lo que allí se decía era que no resultaba válido, en ese caso concreto, que el recaudo se debiera efectuar en vigencia del contrato de trabajo, cuando la labor del trabajador no era esa. Por ello, concluyó que la referida decisión no tenía los mismos contornos fácticos del presente asunto.

Por todo lo anterior, coligió que, teniendo en cuenta que la cláusula contractual resultaba válida y condicionaba el pago de las comisiones a que se recaudara el valor de la venta, independientemente de que estuviera vigente o no el vínculo laboral, *«[...] las probanzas del proceso debían apuntar a probar que el empleador en efecto recibió el pago o el recaudo efectivo de dichas ventas y como con los documentos de folios 19 a 28, repetidos a folios 84 a 93, lo que se prueba son unas ventas efectuadas por el actor mas no su recaudo efectivo al interior de la empresa, la Sala considera que se debe confirmar la sentencia venida en apelación»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Fue interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, que procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida y que, en sede de instancia, revoque la decisión emitida por el juzgador de primer grado y, en su lugar, le dé prosperidad a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación laboral, que fue oportunamente replicado y que pasa al examen de la Corte.

VI. CARGO ÚNICO

Se formula en los siguientes términos:

Denuncio la sentencia recurrida por la vía indirecta, en el concepto de aplicación indebida de los artículos 14, 27, 43 y 127 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 65, 186, 249 y 306 ibídem; artículo 1º de la Ley 52 de 1975; artículo 1º del Decreto 116 de 1976; artículos 17, 18, 22, 23 y 24 de la Ley 100 de 1993; artículos 27 y 28 del Decreto 692 de 1994 y artículo 53 de la Constitución Política; al haberse cometido, en la apreciación de las pruebas, evidentes errores de hecho provenientes de la falta de apreciación y de la apreciación errónea de las mismas.

Aduce que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

Da por demostrado, sin estarlo, que la causación de las comisiones pactadas entre mi mandante y su empleador, dependían del recaudo efectivo de las mismas.

No dar por demostrado, estándolo, que el empleador condicionó el pago de las comisiones a que el recaudo de las ventas realizadas por el demandante se efectuara en vigencia de la relación laboral.

No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula contractual mediante la cual se pactaron las comisiones era ineficaz, al condicionar el pago de las mismas a una labor que no estaba expresamente radicada en cabeza del demandante y por tanto era ajena a su actividad personal y a su control.

Dar por demostrado, sin estarlo, que la causación del salario del actor se daba al momento de consolidarse el recaudo y no por la prestación personal de su servicio.

No dar por demostrado, estándolo, que el valor de las ventas realizadas por el demandante, fue recaudado efectivamente por la demandada con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

Agrega que los referidos yerros fueron producto de la falta de valoración del interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de Interpack S. A. y la respuesta a la demanda, ofrecida por la misma sociedad. Igualmente, por la apreciación errónea del contrato de trabajo y la respuesta al derecho de petición de folios 19 a 28 y 84 a 93.

En desarrollo de la acusación, el censor recuerda que el Tribunal descartó las pretensiones de la demanda al no haber encontrado prueba cierta de que las ventas realizadas por el actor fueron efectivamente recaudadas y, aduce que, para tal efecto, dicha corporación partió de una base errónea y contradictoria, al concluir que ese recaudo podía ser realizado después de finalizada la relación laboral pero, al mismo tiempo, asumir que la cláusula adicional al contrato de trabajo resultaba eficaz.

Dice que si el recaudo se podía hacer efectivo después de terminada la relación laboral, sin importar quién lo hiciera, eso significaba que la comisión se causaba por la simple prestación del servicio de venta y que, en dicha medida, la cláusula que condicionaba su causación al cobro del dinero resultaba ineficaz, porque la sometía a la acción de un tercero que podía o no desempeñar su función de manera idónea.

De otro lado, indica que, en todo caso, si se admitiera que la comisión se causaba por el hecho del recaudo, el Tribunal desconoció las respuestas dadas por la demandada en la contestación a la demanda, en las que confesó clara y expresamente que el recaudo sí se hizo efectivo después de finalizada la relación laboral, de manera que, bajo la línea de pensamiento sentada en la sentencia gravada, el actor sí tenía derecho a las comisiones.

Alega también que en este caso resultaba aplicable la orientación vertida en la sentencia de esta corporación CSJ SL, 14 ag. 2012, rad. 37192, según la cual las comisiones se causan por el hecho de la prestación personal del servicio de venta, en vigencia de la relación laboral, con independencia de cuándo se realice el recaudo, que fue lo que se demostró en este caso, con fundamento en lo acreditado en el documento de folios 19 a 28 y 84 a 93.

Añade que en el referido documento quedó claro que el demandante realizó ventas en vigencia de la relación laboral

por un valor de \$1.288.123.947.00, además de que las comisiones correspondientes a dicha labor no fueron canceladas con el argumento de que el cobro se había efectuado con posterioridad a la finalización de la relación laboral, en ejercicio de una cláusula que resultaba ineficaz.

Reitera, en ese sentido, que no es válida una cláusula que someta la causación de las comisiones al hecho de terceros en los que no tiene injerencia el trabajador, de conformidad con lo previsto en los artículos 43 y 127 del Código Sustantivo del Trabajo. Igualmente que, de cualquier forma, la cláusula adicional al contrato de trabajo no le asignaba al trabajador la labor del recaudo de las ventas, pues su función estaba delimitada a *mercadear y vender*, en los términos del artículo 1849 del Código Civil, y, por regla, ninguna de las ventas era cancelada inmediatamente se realizaba el negocio jurídico, sino cuando se cumplía el respectivo plazo acordado, de manera que para el servidor resultaba imposible cobrar ventas cuyo plazo ni siquiera se había agotado.

Advierte que la existencia de esos plazos fue confesada por el representante legal de la demandada, en el momento de rendir interrogatorio de parte, y que dicha situación refuerza la idea de que las comisiones se causaban por el hecho de la venta, pues el recaudo no dependía exclusivamente de la labor del actor y, en este caso, era imposible de ejecutar antes de que finalizara la relación laboral.

Estima que los errores en la valoración de la prueba calificada abren paso al examen de la prueba testimonial, de la cual resalta las declaraciones de Sandra Patricia Soto Vargas, Giovanni Correa Restrepo y Paula Andrea García Arroyave que, según afirma, confirmaron que la labor del actor estaba centrada en realizar ventas, generar clientes y atender relaciones comerciales, además de que las tareas de cobro correspondían al área de contabilidad, en la que no tenía injerencia.

Por lo anterior, recalca que el demandante sí cumplió con la carga de demostrar la ejecución de unas ventas por un valor determinado; que el recaudo de dichas operaciones fue efectuado con posterioridad a la finalización de la relación laboral; que las comisiones correspondientes no fueron canceladas; y que no tenía la responsabilidad de cobrar dichos dineros, por lo que sí estaban dadas todas las condiciones para la generación y pago de las comisiones.

Finalmente, arguye que los errores fácticos del Tribunal deben conducir a la casación de la sentencia y, en instancia, a la revocatoria de la decisión de primer grado, con la consecuente prosperidad de las pretensiones de la demanda, incluyendo la indemnización moratoria, al no haber alguna conducta de buena fe que disculpara el actuar de la sociedad demandada.

VII. RÉPLICA

La apoderada de Colpensiones advierte que ninguna de las pretensiones del actor se dirige en contra de la entidad y que, en ese sentido, la absolución impartida a su favor en el trámite de las instancias debe mantenerse incólume.

La sociedad Interpack S. A. no presentó oposición.

VIII. CONSIDERACIONES

En este caso no están sometidos a discusión los siguientes supuestos fácticos, que tuvo en cuenta el Tribunal en el esquema de su decisión: *i)* entre las partes se desarrolló una relación laboral, regida por contrato de trabajo, entre el 20 de enero de 2003 y el 10 de octubre de 2011; *ii)* el demandante tenía un salario mixto, compuesto por una suma fija y unas comisiones equivalentes al 1% sobre el valor de las ventas; *iii)* en las postrimerías de la vinculación el trabajador realizó unas ventas por un valor de \$1.288.123.947.00; *iv)* y el empleador negó que sobre dichos rubros se hubieran causado comisiones, porque el servidor no había realizado la labor de recaudo sobre las mismas.

Con vista en ese marco fáctico, el Tribunal analizó la cláusula adicional al contrato de trabajo que consagró el pago de las comisiones a favor del trabajador (folio 17 y 82 vto), que es del siguiente tenor:

A PARTIR DEL PRIMERO DE FEBRERO DEL AÑO 2003, EL EMPLEADOR RECONOCERÁ Y PAGARÁ AL TRABAJADOR UNA COMISIÓN DEL 1% (UNO) SOBRE EL VALOR DE LAS VENTAS RECAUDADAS EFECTIVAMENTE AL FINALIZAR CADA PERIODO MENSUAL.

Igualmente, dicha corporación concluyó que, en los precisos términos acordados por las partes: *i) el recaudo de las ventas* sí era una condición *sine qua non* para que se causara la comisión, como lo aducía la demandada; *ii) pero*, por otra parte, para que la comisión «[...] *naciese a la vida jurídica no tenía ninguna incidencia el que el vínculo se encontrase vigente o que eventualmente hubiese terminado* [...]».

Es decir que, para el Tribunal, si bien el pago del valor de las ventas sí constituía una condición esencial para el nacimiento de las comisiones, ese recaudo bien podía hacerse después de terminada la relación laboral y sin necesidad de que el trabajador tuviera alguna injerencia en ello.

Ahora bien, tal evidencia llevó al Tribunal a concluir que en este caso no había lugar al pago de las comisiones reclamadas en la demanda, no porque el trabajador no hubiera cumplido con la labor de recaudo, pues, para ese efecto, insistió en que no importaba «[...] *si ello aconteció por fuera de la vigencia del contrato de trabajo y si lo fue con o sin injerencia del extrabajador* [...]», sino porque en el expediente no había pruebas de que el referido recaudo se hubiera realizado efectivamente.

Al reflexionar de esa manera, ciertamente, como lo alega la censura, el Tribunal desconoció abiertamente que la sociedad demandada confesó en varias oportunidades del

proceso que el recaudo de las ventas realizadas por el actor sí se había realizado, pero con posterioridad a la finalización de la relación laboral y por gestiones propias de la empresa, de forma tal que dicho juzgador incurrió en el último de los errores de hecho enlistado en el cargo.

En efecto, en la contestación a los hechos noveno, décimo y duodécimo (folios 73 y ss.), la sociedad demandada indicó clara y expresamente que la gestión comercial de recaudo de las ventas la tuvo que realizar la empresa, después del retiro del trabajador. Específicamente, en la respuesta al hecho duodécimo se dijo al respecto que las comisiones «[...] *solo se generaban cuando se recaudaran las mismas y al momento de su retiro no solo estaba apenas en proceso de gestión comercial el producto de la empresa, lo que tuvo que finiquitar la misma empresa, sino que su recaudo también lo hizo la compañía tiempo después de su vinculación* [...]».

Igual evidencia puede extraerse de la oposición a las pretensiones condenatorias 1, 2, 3 y 4, en la que el representante de la empresa señaló que «[...] *la gestión comercial la tuvo que terminar de hacer la compañía y en segundo lugar porque el recaudo también lo tuvo que hacer la compañía tiempo después de esa desvinculación* [...]».

De la misma forma, en el momento de rendir el interrogatorio de parte que le fue formulado (audiencia del 8 de septiembre de 2015, disco compacto folio 136, minuto 4:30 y ss.), el representante legal de la sociedad demandada

precisó que las ventas realizadas por el actor no se sometían a la modalidad de «*contraentrega*», sino que su pago por parte de los clientes estaba diferido a unos plazos que él mismo aprobaba y que normalmente eran de entre 60 y 90 días, de manera que, en el caso específico de las ventas analizadas en el proceso, el recaudo lo había hecho la empresa con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo (minuto 11:17 y ss.).

En esas condiciones, siguiendo el mismo esquema de argumentación del Tribunal, al existir una prueba cierta de que el recaudo de las ventas sí fue efectivamente realizado, pero con posterioridad a la finalización de la relación laboral, según confesión de la propia demandada, el derecho a las comisiones sí se habría generado, por lo que el error de hecho en este punto es sumamente trascendente y suficiente para dar al traste con la sentencia recurrida.

Ahora bien, aunado a lo anterior, para la Corte, indudablemente, como lo concluyó originalmente el Tribunal, la cláusula adicional al contrato de trabajo no sujetó la causación de las comisiones a que el cobro de las ventas lo hubiera realizado directa y personalmente el demandante y, sobre todo, que lo hubiera hecho en vigencia de la relación laboral, pues lo que dice esa norma, en este preciso aspecto, es simple y llanamente que las comisiones se causan por «[...] *las ventas recaudadas efectivamente* [...]».

En este punto, para la Corte también resulta sumamente relevante poner de presente que, como lo confesó

el representante legal de la demandada y lo confirmaron consistentemente los testigos Sandra Patricia Vargas, Paula Andrea García, Giovanni Alberto Correa Restrepo y Ana Catalina Escobar (audiencia del 8 de septiembre de 2015, disco compacto folio 136), declaraciones cuyo análisis se justifica debido al error probado del Tribunal en el examen de la prueba calificada, las ventas que realizaba el actor no eran pagadas inmediatamente por los clientes, es decir, que no estaban sometidas a la modalidad «*contraentrega*», sino que su recaudo estaba supeditado a plazos que iban desde los 60 hasta los 90 días, según la aprobación que para ese efecto diera el gerente de la empresa.

Además, los testigos Sandra Patricia Soto Vargas, que fungía como asistente del demandante en la labor de ventas, y Giovanni Alberto Correa Restrepo agregaron que la labor de recaudo no estaba clara y estrictamente asignada al demandante, pues, para tales efectos, existía una oficina de contabilidad que hacía las respectivas gestiones.

Bajo esa realidad, resultaba sumamente desproporcionado sujetar la causación de las comisiones correspondientes a las postrimerías de la relación laboral a la labor de recaudo por el actor, porque, debido a los plazos fijados para los clientes y teniendo en cuenta la finalización del vínculo, incluso admitiendo que tenía a su cargo esa misión, el trabajador no hubiera podido realizar directa y personalmente la gestión de cobro, como lo exigía la empresa y como, en el entender de la Corte, en todo caso, no lo preveía la cláusula adicional al contrato de trabajo.

Nótese que, de acuerdo con el documento de folios 19 a 28, incluido como prueba indebidamente apreciada por la censura, la mayoría de las ventas cuya comisión se reclama en el proceso fueron realizadas durante los meses de agosto y septiembre de 2011 y si, como ya se dijo, los clientes tenían plazos de entre 60 y 90 días para pagar, además de que el actor se retiró el 10 de octubre de 2011 (f.º 18), le resultaba física y legalmente imposible haber realizado el recaudo personal y directamente, como lo demandaba la empresa.

En tal sentido, una interpretación racional y lógica de la cláusula adicional al contrato de trabajo implicaba que las comisiones se causaban por la venta y el recaudo, independientemente de que esto último lo hiciera el actor o que se hiciera con posterioridad a la finalización de la relación laboral.

En correspondencia con lo anterior, esta Sala de la Corte ha determinado que, por regla general, las comisiones por ventas se generan por la efectiva prestación personal del servicio del trabajador en la gestión y materialización del respectivo negocio jurídico, independientemente de que el pago o recaudo se dé con posterioridad a la finalización de la relación laboral (CSJ SL, 16 jun. 1989, rad. 2963 y CSJ SL, 16 jun. 1989, rad. 2437, reiteradas en CSJ SL, 14 ag. 2012, rad. 37192).

Igualmente, en la sentencia CSJ SL, 17 abr. 2013, rad. 41423, la Sala concluyó que los pactos que sujetan el

nacimiento de las comisiones por ventas al recaudo de los dineros, en vigencia de la relación laboral, son contrarios a los derechos mínimos del trabajador. Dijo la Corte en esa oportunidad:

Ahora, en lo relacionado con las ventas realizadas en vigencia del contrato, pero en proceso de facturación a la fecha de retiro, obra en el expediente, a folio 25, copia del contrato de trabajo, que en el párrafo quinto, señala:

“Para ser exigibles la remuneración y comisiones mencionadas debe haber sido cancelada la factura en su monto total. EL TRABAJADOR y LA EMPRESA conviene expresamente en que deben cumplirse ineludiblemente los siguientes requisitos y condiciones:

A) Que el presente contrato de trabajo esté en plena vigencia, completa ejecución y no haya terminado por ninguna causa. Por consiguiente es expresamente entendido que no habrá derecho al pago de comisiones sobre negociaciones iniciados por el TRABAJADOR y que sean perfeccionados después de retirarse o de ser retirado por la EMPRESA.

Con fundamento en ella, tanto los rubros a los que se hace referencia en el hecho 4º de la demanda, que admite el recurrente “se encontraban en proceso de facturación a la fecha de su retiro,” aunque correspondían a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2004, como la factura de Holcim, identificada con el número 4530014048, por la suma de \$49.648.406, de 6 de octubre de 2004 (folios 131 y 132), en la que se pacta su cancelación 30 días después, fueron excluidos por la empresa.

Sin embargo, **ese acuerdo es lesivo de los derechos del trabajador, pues si como la misma demandada lo acepta, Barbosa Chavarro realizó esas ventas, aunque solo se obtuvo su pago luego de que el contrato terminó, lo cierto es que tales ventas se concretaron por virtud de la prestación personal del servicio del actor, siendo evidente que debe recibir la comisión correspondiente.**

En efecto, la empresa, según el objeto incorporado en la cláusula primera del contrato de trabajo, pactó con el trabajador la obligación, entre otras, de “poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e

instrucciones que le imparta el EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes”, a cambio de una remuneración que incluía el pago de las comisiones, y si aquel objeto se cumplió no existe razón valedera para excluirlas, ni siquiera bajo el argumento de las contingencias propias de los negocios ya finiquitados, dado que esa es una discusión que ya no le compete al trabajador.

Así lo ha estimado esta Corte, incluso en reciente decisión de 14 de agosto de 2012, radicado 37192, en la que, en lo pertinente consideró:

“es evidente el desatino del fallador de alzada al inferir que conforme la reflexión jurisprudencial que copió en parte, la comisión está supeditada a la prestación del servicio hasta la recolección efectiva de su costo, y que al no constituir tal rubro derecho adquirido, no le asistía derecho al trabajador a percibir la comisión pretendida, pues como antes se observó, la jurisprudencia prevé que es muy distinto el caso de las ventas que, realizadas en vigencia del contrato su pago sólo lo obtiene el patrono después de que éste ha terminado porque en ese caso, como claramente lo tiene definido la Sala, el trabajador debe recibir la comisión correspondiente (Rad. 2437, 16 junio/89)”.

En esos términos, incluso si la Corte considerara que la cláusula adicional al contrato de trabajo sujetó el pago de las comisiones al efectivo recaudo, en vigencia de la relación laboral, una estipulación de tal magnitud resultaría ineficaz, por vulnerar los derechos mínimos del trabajador, más si se tiene en cuenta que, como ya se advirtió, debido a los plazos generados a favor de los clientes, no era posible física y legalmente para el actor realizar esa tarea.

Por todo lo anteriormente expuesto, para la Corte, como conclusión: *i)* en este caso estaba demostrado el hecho de que el actor realizó ventas por un valor igual a \$1.288.123.947.00, en vigencia de su vínculo laboral; *ii)* el cobro de esas ventas fue realizado por la empresa con posterioridad a la renuncia del trabajador; *iii)* y, como la cláusula adicional al contrato de trabajo no sujetaba la

generación de las comisiones a que el recaudo se hiciera en vigencia del vínculo y, en todo caso, no podía hacerlo, con efectos válidos, el trabajador sí tenía pleno derecho a que le fueran pagadas las comisiones.

Así las cosas, el cargo es fundado y, como consecuencia, se casará totalmente la sentencia recurrida.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia, basta con reiterar las mismas consideraciones esbozadas en sede de casación para concluir que el demandante sí tenía derecho al pago de las comisiones por las ventas certificadas por la empresa a folios 19 a 28, así el recaudo de las mismas se hubiera efectuado con posterioridad a la finalización de la relación laboral, como lo confesó el representante legal de la demandada.

Por ello, se revocará en su totalidad la decisión emitida por el juzgador de primer grado.

Ahora bien, en el expediente está demostrado que el valor de las comisiones ascendía al 1% sobre el valor de las ventas efectivamente recaudadas. Por ello, estando certificado que el actor agenció ventas en un total de \$1.288.123.947.00, que fueron recaudadas, la comisión a la que tiene derecho asciende a la suma de \$12.881.239,47. En ese sentido, se accederá a la pretensión condenatoria número 1 y se condenará a la sociedad demandada Interpack S. A. a

pagar al actor la suma referida, por concepto de comisiones causadas y no pagadas.

Igualmente, para efectos de reliquidar la cesantía, intereses sobre la misma, primas de servicio y vacaciones, se debe partir de la base de que el empleador pagó dichos conceptos en la liquidación final (fol. 29), solo que no incluyó los valores anteriormente referidos y que corresponden a las comisiones.

Así las cosas, como las comisiones equivalentes a la suma de \$12.881.239,47 corresponden a los meses de julio, agosto, septiembre y los 10 días de octubre de 2011 transcurridos hasta la finalización del vínculo laboral, según lo narró el demandante y se puede evidenciar en el documento de folios 19 a 28, que certifica el valor de las ventas generadas por el trabajador, se puede concluir lo siguiente:

Para el ajuste de la cesantía, que se liquida de manera anual, teniendo en cuenta ese valor de las comisiones no reconocidas - \$12.881.239,47 -, por el año 2011 se habría dejado de tener en cuenta una incidencia salarial de \$1.380.342.80. En tal sentido, por la cesantía de este año, - calculada sobre 280 días - se debe la suma de **\$1.073.599.95.**

Por concepto de intereses a la cesantía se adeuda la suma de **\$100.202.66.**

Por prima de servicio de la fracción del segundo semestre del año 2011, teniendo en cuenta que todas las comisiones adeudadas se causaron justo en este semestre, la incidencia salarial dejada de tener en cuenta asciende a la suma de \$3.864.371.70 y la prima de servicios dejada de pagar corresponde a la suma de **\$1.073.436.58.**

Por compensación de vacaciones a la finalización del vínculo laboral, teniendo en cuenta que a folio 29 se indica como fecha de inicio del nuevo periodo para vacaciones el 19 de enero de 2011, por la fracción del año 2011 se dejó de tener en cuenta una incidencia salarial de \$1.480.602.23 y por vacaciones del mismo periodo – 261 días - se adeuda la suma de **\$536.718.30.**

En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, esta sala de la Corte ha sostenido repetidamente que no está sometida a reglas absolutas e inexorables, de manera que no puede ser impuesta o excluida de forma automática, sino que es preciso examinar las condiciones particulares de cada caso y, con apego a ellas, establecer si la entidad empleadora tenía razones válidas, sólidas y atendibles para dejar de pagar los salarios y prestaciones sociales del trabajador, de manera que pueda ser inscrita en el universo de la buena fe.

En este caso particular, para la Sala era claro que, de acuerdo con los términos en los que estaba pactada la cláusula adicional al contrato de trabajo en la que se consignaron las comisiones, no existían razones atendibles

para que el empleador dejara de pagar al trabajador las correspondientes a los últimos meses de la vinculación, más si se tiene en cuenta que la labor de la venta fue efectuada de manera personal y completa por el actor y, en definitiva, el recaudo correspondiente a las mismas sí fue efectuado, como lo confesó el representante legal de la demandada.

De otro lado, como se explicó en sede de casación, sujetar la causación de las comisiones a que el recaudo se efectuara en vigencia de la vinculación laboral resultaba contrario al tenor de la cláusula adicional al contrato de trabajo y sumamente desproporcionado para el trabajador, teniendo en cuenta que el pago de las ventas estaba sometido a plazos de varios meses definidos por el empleador.

Así las cosas, como la terminación del vínculo se dio en vigencia del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, además de que el salario del actor era superior al mínimo legal y la demanda se presentó después de los 24 meses posteriores a la finalización de la relación laboral – 21 de febrero de 2014 -, solo se deben intereses moratorios sobre las sumas adeudadas por salarios y prestaciones sociales.

Así lo ha establecido esta sala de la Corte al fijar la interpretación correcta de la referida norma, en los siguientes términos:

Esta Sala de la Corte, en sentencia CSJ SL, 6 May 2010, Rad. 36577, reiterada en las CSJ SL, 3 May 2011, Rad. 38177 y CSJ SL, 25 Jul 2012, Rad. 46385, fijó su criterio sobre la sanción prevista por la norma pretranscrita, en los siguientes términos:

En este caso es un hecho no discutido que la relación laboral de la demandante terminó el 31 de diciembre de 2003, de tal suerte que, como lo afirma la censura, para ese momento ya se encontraba rigiendo el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que introdujo una modificación al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Según aquella norma, luego de que fuera parcialmente declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-781 del 30 de septiembre de 2003, que retiró del ordenamiento jurídico las expresiones “o si presentara la demanda no ha habido pronunciamiento judicial”, la indemnización por falta de pago, en lo que aquí interesa, quedó regulada de la siguiente manera:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique”.

La anterior disposición, según el parágrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso.

Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el

pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

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.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico. (Subrayas fuera del texto).

Con arreglo al anterior criterio jurisprudencial, observa la Sala que la relación laboral que se suscitó entre las partes finalizó el 6 de abril de 2003 y la demanda que dio origen al proceso fue presentada el 7 de julio de 2006 según se infiere del acta individual de reparto visible a folio 20, es decir, después de haber transcurrido 24 meses desde la ruptura del vínculo contractual. En estas condiciones, al haber reclamado inoportunamente sus acreencias laborales, la demandante perdió el derecho a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retraso y solo le asiste derecho a los intereses moratorios sobre los créditos sociales insatisfechos. (CSJ SL10632-2014).

En igual sentido pueden verse las sentencias CSJ SL2966-2018 y CSJ SL-2140-2019, entre muchas otras.

Se condenará también a la demandada a reajustar el valor de las cotizaciones al sistema de pensiones,

correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2011, ante la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones -, teniendo en cuenta el promedio de las comisiones que no fueron tenidas en cuenta por la demandada para tales efectos e incluyendo los respectivos intereses de mora.

Resta decir que, teniendo en cuenta las mismas consideraciones atrás expuestas, se deben declarar no probadas las excepciones propuestas. En torno a la excepción de prescripción, resulta preciso advertir que los derechos reclamados en la demanda se causaron en la fecha de la finalización del contrato de trabajo – 10 de octubre de 2011 – y que la demanda fue presentada el 21 de febrero de 2014, dentro de los tres años siguientes, de manera que ninguna de las referidas acreencias está afectada por dicho fenómeno.

Frente a la excepción de compensación, la Corte debe advertir que, conforme lo demuestran los documentos de folios 123 y 124, el actor reconoció expresamente que durante la vigencia de la relación laboral el demandado le otorgó un crédito por un valor de \$21.060.064.00., que consta en el pagaré de folio 95. Igualmente, conforme a la liquidación de prestaciones sociales de folio 29, de dicha deuda fue cancelada la suma de \$9.286.397.00, con el total de acreencias laborales causadas a favor del actor, de forma tal que quedó un saldo de \$11.773.667.00.

De otro lado, aunque el apoderado del actor indicó que en contra de su representado fue iniciado un proceso ejecutivo tendiente a obtener el recaudo forzoso de dicha suma, para demostrar dicho aserto solo adjuntó una copia de la respectiva demanda, sin más anexos, por lo que para la Sala no es posible saber si ese proceso fue efectivamente tramitado y si a través del mismo se obtuvo el pago de los dineros debidos al empleador.

En tales términos, teniendo en cuenta que la Corte ha admitido la posibilidad de compensar las sumas debidas por el trabajador al empleador, a la finalización del contrato de trabajo y con posterioridad a dicho suceso (CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 39980, CSJ SL712-2013, CSJ SL1982-2019, entre otras), se declarará probada la excepción de compensación y se autorizará al empleador para descontar, de las acreencias laborales debidas, la suma de \$11.773.667.00, salvo, eso sí, que ya hubiera obtenido el recaudo de ese dinero por otros medios.

Sin costas en el recurso de casación. En las instancias correrán por cuenta de la parte demandada INTERPACK S. A.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 8 de marzo de 2018, por la Sala Laboral del

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **TOMÁS HUMBERTO JARAMILLO MÚNERA** contra la sociedad **INTERPACK S. A.** y la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES –**.

En sede de instancia, revoca la sentencia emitida el 9 de septiembre de 2015, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín y, en su lugar, dispone:

PRIMERO. Condenar a la sociedad Interpack S.A. a reconocer y pagar al demandante las sumas correspondientes a los siguientes conceptos:

1. \$12.881.239,47, por comisiones causadas y no pagadas.
2. \$1.073.599.95, por reliquidación de auxilio de cesantía.
3. \$100.202.66, por intereses sobre la cesantía.
4. \$1.073.436.58, por prima de servicio.
5. \$536.718.30 por compensación de vacaciones.
6. Intereses moratorios sobre las sumas adeudadas por salarios y prestaciones sociales, en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, y hasta cuando se cancele la deuda, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

SEDUNDO. Condenar a la sociedad Interpack S. A. a reajustar el valor de las cotizaciones del actor al sistema de pensiones, correspondientes a los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2011, ante la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones -, incluyendo el promedio de las comisiones que no fueron tenidas en cuenta para tales efectos, con los respectivos intereses de mora.

TERCERO. Declarar probada la excepción de compensación y, en tal sentido, autorizar a Interpack S. A. para descontar, de las acreencias laborales debidas, la suma de \$11.773.667.00, salvo, eso sí, que ya hubiera obtenido el recaudo de ese dinero por otros medios.

CUARTO. Declarar no probadas las demás excepciones propuestas.

Sin costas en el recurso de casación. En las instancias correrán por cuenta de la parte demandada INTERPACK S. A.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

IVAN MAURICIO LENIS GÓMEZ

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN