

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

**MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSE DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S  
**DECISIÓN:** MODIFICA PARCIALMENTE SENTENCIA

Valledupar, dieciocho (18) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala decide el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, el 13 de marzo de 2023, dentro del proceso ordinario laboral que **JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO** sigue a **CREDITITULOS S.A.S.**

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENSIONES**

Buscan se declare: *i)* que entre José De Los Santos Sosa Montenegro y Creditítulos S.A.S existió un contrato de trabajo a término fijo, terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 16 de agosto de 2016.

En consecuencia, se condene a la parte demandada: *ii)* a devolver las sumas de dinero descontadas del salario, denominadas descuentos por venta no efectiva, descuento préstamo y devolución comisión, dentro del periodo comprendido entre el 2 de enero de 2006 hasta el 16 de agosto de 2016; *iii)* a reliquidar las prestaciones sociales y realizar las cotizaciones a pensión, incluyendo el auxilio de transporte, las comisiones por ventas mensuales y el salario básico por cumplimiento de horario como factor salarial, desde el 2 de enero de 2006 hasta el 16 de agosto de 2016; *iv)* a

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

pagar la sanción moratoria, indemnización por despido injusto, indemnización por retardo en la consignación de las cesantías a un Fondo, indemnización equivalente al pago doble de los intereses sobre las cesantías; indexación y las costas del proceso.

## **2. FUNDAMENTOS DE HECHO**

Relatan los hechos de la demanda, que José De Los Santos Sosa Montenegro celebró con Creditítulos S.A.S un contrato de trabajo a término fijo el 2 de enero de 2006, para realizar labores de vendedor externo en el municipio de Valledupar, pactándose como salario solo comisiones por venta, sin el cumplimiento de un horario de trabajo. No obstante, en vigencia del vínculo contractual, se le impuso el cumplimiento de un horario de trabajo, lo cual disminuyó sus ventas, y no se le pagó el salario básico.

Además, que, durante el desarrollo de las campañas de ventas, el accionante estaba obligado a firmar una autorización de descuentos y constancia de recibido de un préstamo personal, como garantía de las mercancías vendidas hasta tanto se confirmara la información del codeudor, sin embargo, confirmada la información, la demandada no devolvió ninguna de las autorizaciones de descuentos, ni los documentos firmados en blanco denominados constancia de préstamo, siendo obligado a pagar las mercancías que no eran canceladas, descontadas mensualmente de su salario.

Que, la empresa demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo el 16 de agosto de 2016, aduciendo como justa causa de despido la violación de las políticas mínimas de seguridad, al momento de efectuarse la venta de un televisor, en tanto la firma del fiador fue suplantada, pero no existe prueba de ello, ni del documento de políticas mínimas de seguridad que obligara al trabajador exigir el original de la cédula de ciudadanía de un cliente, aunado a que, éste no realiza labores de otorgamiento de créditos, ni estudio de títulos valores.

Se agregó, que los actos imputados al demandante no están catalogados como faltas graves en el reglamento interno de trabajo ni en el contrato individual de trabajo; tampoco se le permitió presentar descargos por escrito, y fue víctima de acoso laboral previo al despido.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

### **3. ACTUACION PROCESAL**

Luego de subsanada, la demanda se admitió mediante auto del 22 de junio de 2022; y una vez notificada la parte demandada, así como la presentación de un incidente de nulidad contra el auto que tuvo por no contestada la demanda, el mismo fue revocado y se tuvo por contestado el libelo, en los siguientes términos:

Mediante apoderado judicial, **CEDITÍTULOS S.A.S** aceptó la existencia del contrato de trabajo, aclarando que el salario era exclusivamente en base a comisiones siendo así pactado en la cláusula tercera como en cada uno de los párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, asimismo, que el demandante no estaba sujeto a un horario de trabajo, objetando de esa manera los soportes acompañados con la demanda que intentan endilgar la existencia de una jornada laboral, toda vez los mismos carecen de firma y sello de la empresa, siendo absolutamente desconocida su procedencia, pues el promedio de las comisiones devengadas era el valor de su salario, tal como lo tiene definido la Corte Suprema de Justicia en reiteradas jurisprudencias.

Señaló como temeraria la afirmación del demandante, quien, durante la vigencia de la relación laboral, adquirió varios prestamos por la compra de diversas mercancías las cuales autorizó por escrito su descuento por cuotas mensuales. Añadió, que en diferentes oportunidades el actor presentó graves irregularidades en ventas, como nunca se materializaron por inconsistencias; las comisiones que recibió anticipadamente se tornaron en un pago indebido, y por ende eran reversadas.

Esgrimió, que la relación laboral finalizó como consecuencia de la grave violación a sus obligaciones contractuales, comoquiera que el demandante de manera arbitraria realizó una negociación de un televisor sin exigir a quien decía firmar como fiador, el original de su cedula de ciudadanía, y cuando se reportó en mora la obligación, se demostró que la firma que reposaba en el contrato de compraventa no era suya; que había sido falsificada porque él nunca participó en esa venta; y en el acta disciplinaria de descargos, el demandante confesó su participación en los hechos.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

Se opuso a las pretensiones de la demanda, salvo la de existencia de un contrato de trabajo y, en desarrollo de esa defensa, formuló las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de la obligación*”, “*prescripción*”, “*compensación*” y “*buena fe*”.

#### **4. SENTENCIA APELADA**

Concluyó el trámite de primera instancia mediante sentencia dictada el 13 de marzo de 2023, donde se declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre las partes, desde el 2 de enero de 2006 hasta el 16 de agosto de 2016; se condenó a Creditítulos S.A.S a pagar las sumas relacionadas por concepto de indemnización por despido injusto, descuento no autorizado por venta no efectiva y reliquidación de prestaciones sociales; asimismo, a efectuar a satisfacción del Fondo al que se encuentre afiliado el demandante, las cotizaciones en pensión por la segunda quincena del mes de julio de 2016, con base en un salario de \$126.889. A su vez, se declaró parcialmente probada la excepción de prescripción y se absolvió por el restante de pretensiones.

Conforme quedó fijado el litigio y lo adelantado en el proceso, la juez precisó que los problemas jurídicos consisten en determinar si, en virtud del contrato de trabajo celebrado entre las partes, al demandante se le debe reconocer el salario mínimo legal mensual vigente, y por ello se debe condenar a su pago más la correcta reliquidación de sus prestaciones sociales e indemnizaciones pretendidas. Asimismo, si se debe ordenar o no la devolución de los dineros descontados de su salario por diferentes conceptos y, por último, verificar la justeza o no del despido del trabajador.

Respecto al primer problema jurídico, señaló que, para que prospere la pretensión de pago del salario mínimo, por criterios jurisprudenciales, debe acreditar el demandante por lo menos el cumplimiento de horarios impuesto por la demandada o el cumplimiento de una jornada laboral, sin embargo, luego de valorar el material probatorio, concluyó que no hay prueba de ello, y que por el contrario, revisado el contrato de trabajo aportado al expediente, se encuentra que al trabajador no se le impuso un horario de trabajo, sino que se pactó una remuneración por comisiones, y así fue probado con el interrogatorio de parte y las pruebas testimoniales;

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

sistema en el cual, no se le exigió realizar sus funciones dentro de una jornada específica, por lo que no hay lugar a acceder a esta pretensión.

Con relación a la devolución de los dineros deducidos a título de préstamo, encontró que dichas deducciones estaban debidamente autorizadas por el trabajador, tal como se observa de folios 145 a 172 de la contestación a la demanda, y en las cuales se observan las compras realizadas por el accionante a la empresa demandada, aunado a ello, en el interrogatorio de parte del demandante, este confesó haber realizado dichas compras y en ningún momento la parte demandante desconoció ni tachó de falso esas autorizaciones de descuentos; luego tampoco es procedente acceder a esa pretensión de devolución.

En lo relativo a los descuentos realizados bajo el concepto de ventas no efectivas, dijo que, a lo luz de lo adoctrinado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, se debe ordenar la devolución, puesto que el no haberse efectuado o perfeccionado la compra por parte de terceros, no desaparece la labor o el servicio prestado por el actor a favor de la demandada, y que, a fin de cuentas, esto es lo que debe observarse para la procedibilidad del pago de su salario, además que, no se observa prueba alguna que acredite que esas ventas fueron reversadas por los clientes, ni tampoco aparece probado la devolución o el cambio de los productos específicos que informa la parte demandada para el caso del demandante extrabajador.

No obstante, a lo anterior, por economía procesal procedió a estudiar la excepción de prescripción a fin de determinar si las deducciones por ventas no efectivas están afectadas o no por dicho fenómeno extintivo, aludiendo que con la presentación de la demanda en el mes de julio de 2019 se interrumpió el término de prescripción, entonces, solo la realizada en el mes de julio de 2016 no se encuentra prescrita y, por lo tanto, solo se ordenará el reconocimiento por la suma de \$ 62.676, y asimismo, la reliquidación de prestaciones sociales incluyendo el valor de las comisiones descontadas, pero solo respecto de la liquidación final, al ser la única sobre la cual no opera el fenómeno de la prescripción trienal, para un total de \$10.281 por concepto de reliquidación. Igualmente, ordenó realizar

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

debidamente las cotizaciones de la segunda quincena del mes de julio del año 2016.

Negó la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST, al considerar que las sumas adeudadas por concepto de salarios y reliquidación de prestaciones sociales no representan un enriquecimiento para el empleador, luego la conducta omisiva no estuvo revestida de mala fe, máxime que, al proceder de esa forma, el empleador estuvo convencido de que esos dineros no le pertenecían al actor, por lo que su intención no era defraudarlo u obtener ventaja a su favor. Tampoco accedió a la indemnización por consignación incompleta de cesantías, por cuanto la parte demandante no demostró que se le adeudara suma alguna por concepto de cesantías ni intereses de cesantías, y por tanto no merece el reconocimiento de estas indemnizaciones; en gracia de discusión y teniendo en cuenta la fecha de exigibilidad de esta pretensión, las mismas también estarían prescritas.

En cuanto a la indemnización por despido injusto, expuso que revisada la conducta imputada al trabajador y en vista de que esta no fue tipificada por el empleador, la misma solo se puede enmarcar en la consagrada en el numeral 6 del artículo 62 del CPTSS, en concordancia con el numeral primero del artículo 58 de ese mismo compendio normativo, que trae como una obligación especial del trabajador observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes.

Que, en ese orden era carga de la demandada demostrar que efecto al actor se le impartió la instrucción o la orden de exigir el original de la cédula de ciudadanía a los potenciales clientes y demostrar que incumplió esta orden de manera grave, lo cual a juicio del Despacho no se materializó, esto es, que se haya incumplido con alguna instrucción expresa en las políticas de la entidad; ni tampoco se encontró indicio que le permita concluir que existía interés alguno por parte del demandante en querer infringir una pérdida económica a la demandada, por el contrario, el trabajador se beneficiaba de las ventas debidamente efectuadas y pagadas, por lo que tampoco le convenía realizar una venta indebida. Por lo tanto, accedió a la indemnización por despido injusto.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

## **5. RECURSOS DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la **PARTE DEMANDANTE** presentó recurso de apelación parcial contra la sentencia proferida, en primer lugar, en lo que tiene que ver con el salario mínimo, aludiendo que se pasó por alto la presunción legal de existencia del contrato de trabajo y los aspectos expresamente establecidos en el artículo 158 del CST, en sentido que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, y a falta de convenio, es la máxima legal; que incumbe a la demandada la responsabilidad de demostrar que la jornada de trabajo no era la máxima legal, puesto que en su defecto, el trabajador podía realizar su jornada de trabajo en “1 hora, 2 horas, 3 horas diarias, 1 hora, 2 horas a la semana” y en ese ese específico caso, esa jornada laboral que se estableció era la jornada máxima de trabajo, porque fue la convenida por las partes.

Señaló, que al haberse acreditado la existencia mínima de una jornada de trabajo que le era exigida al demandante y que se le obligaba a comparecer en las horas de la mañana (1) hora en específico y en las horas de la tarde (1) hora en específico, sin que esa comparecencia se entendiera como un presupuesto de subordinación en el ejercicio o en la ejecución de la actividad laboral, se vulneran los parámetros establecidos en la Ley y en el convenio de la OIT que reglamenta la jornada máxima laboral y la jornada contractual laboral.

Como segundo reparo, se refirió a la buena fe que se encontró probada por la empresa demandada, y que conllevó a negar la sanción moratoria del art. 65 del CST, puesto lo que es “*ínfimo para uno, para otro es cuantioso*”, tal como lo ha establecido la CSJ, pues las precisiones económicas del trabajador no son las mismas para el empleador, ni las que pueda considerar el Despacho. Que, la suma que se le quedó adeudando al trabajador, sirve para demostrar que en verdad se le causó un perjuicio, máxime cuando se probó y estableció que no fue el único descuento que se le hizo, fueron reiterados, y cosa distinta es que se hubiere declarado una prescripción.

Refutó el hecho de haberse declarado la excepción de prescripción de manera oficiosa, pues la demandada no contestó la demanda, y así lo declaró el Despacho mediante providencia, que se encuentra debidamente

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

ejecutoriada, sin embargo, al amparo de una supuesta causal de nulidad, quiso corregir la falta de acción de la demandada bajo tal presupuesto, cuando no le es dable subsanar las omisiones procesales de las partes.

Precisó, además, que las cotizaciones a seguridad social en pensión no están sujetas al fenómeno prescriptivo, por lo que era obligación del Despacho reliquidar aquellos conceptos y condenar al pago de las mismas por los interregnos de tiempo en los cuales no se pudo probar que tenía autorización para realizar los descuentos, como así lo encontró el Despacho, ya que no es lo mismo declarar prescripción sobre un concepto laboral que sobre un concepto de parafiscalidad.

En esos términos, solicita que se revoque y modifique la sentencia de primera instancia, para en su lugar, condenar a la demandada a la reliquidación de los salarios por todo el tiempo laboral, incluyendo el salario mínimo legal vigente para cada periodo contractual, dado que no aplica el fenómeno prescriptivo alegado; y con base en ese presupuesto, ordenar también la reliquidación de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato, además que, se debe condenar a pagar las cotizaciones por todas aquellas deducciones que se efectuaron; y, por último, modificar el numeral de las costas, en tanto al incrementarse los valores aquí pedidos, estas se incrementan en el mismo porcentaje.

Mediante apoderado judicial, la **PARTE DEMANDADA** presentó recurso de apelación señalando como primer reparo, que se encuentra demostrada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime que existe un acta de descargos, donde es evidente y flagrante la confesión del demandante en haber incurrido en una violación a sus obligaciones contractuales; que fue instruido y capacitado, sumado a que está demostrado que el trabajador era una persona versada conocida completamente del negocio de las ventas, con amplia experiencia y conocimiento pleno de cómo era el trámite para desarrollar las mismas, e incluso resulto algo de sentido común en el día a día comercial, entonces, no se necesita un instructivo de paso a paso, es algo que realmente estaba intrínseco y era de conocimiento del demandante que no podía acceder a una venta solicitando de la manera como lo hizo, la fotocopia de la cédula;



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

lo que causó la afectación económica de la empresa por el robo de un televisor.

Empero, que, en caso de confirmarse la condena por despido injusto, solicita sea revisada y rectificadas su liquidación, al arrojar un valor muy inferior al calculado, teniendo en cuenta que no se encuentra en discusión la existencia de un contrato de trabajo a término fijo que inició el 2 de enero de 2006, con una duración de 4 meses y que luego, desde el 2 de mayo de 2006 se convirtió en 1 año.

De otro lado, manifiesta que se aportó al momento de la contestación de la demanda unos registros de las ventas impagadas por diferentes conceptos, donde se observan que son innumerables las causales por las cuales se hacen devoluciones de las mercancías, entonces, al haberse reversado esa venta, el actor no tendría derecho a la comisión, y no existió una indebida deducción porque la venta no se materializó, por consiguiente, el demandante no tiene derecho al reajuste ordenado por este concepto, como tampoco a las cotizaciones a pensión. Pero, en caso que los descuentos se tengan como no soportados y causado por la suma de \$ 62.676, no puede ser está considerada como una acción o un actuar de mala fe, y que la reliquidación por \$10.281 pueda ser considerada de manera desenfocada que cause el pago de una *sanción multimillonaria*.

## **6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Dentro de la oportunidad correspondiente, el vocero judicial de la demandada allegó escrito de alegatos, esgrimiendo, en síntesis, los mismos argumentos de la contestación y el recurso de apelación.

De su orilla, la parte demandante no allegó pronunciamiento.

## **II. CONSIDERACIONES**

El consabido presupuesto procesal de demanda en forma, capacidad para ser parte, capacidad procesal y competencia, se hallan cumplidos en el presente asunto, motivo por el cual, el proceso se ha desarrollado normalmente. Desde el punto de vista de la actuación tampoco se observa causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, lo que obliga a adoptar una decisión de fondo.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

La Sala resolverá los recursos de apelación en los precisos términos en que fueron planteados, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

## **1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme lo historiado, debe la Sala determinar: *i)* si el actor tiene derecho a que se le reconozca y pague un salario básico por cumplimiento de horario de trabajo o exigencia de una jornada laboral, asimismo, si las deducciones por venta no efectiva, deben ser reintegradas al trabajador, y en tal orden, si hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales y cotizaciones a pensión, durante todo el tiempo laborado, al no encontrarse prescrita la obligación, conforme lo arguye la parte demandante; *ii)* si el despido de que fue objeto el trabajador lo fue con justa causa comprobada, en caso positivo, verificar la liquidación de la indemnización por despido injusto ordenada en primera instancia; y *iii)* si resulta procedente o no la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

## **2. TESIS DE LA SALA**

Se aviene esta Corporación a la decisión de primera instancia en sentido de negar el pago de un salario básico por cumplimiento de horario de trabajo, al encontrarse acreditado que entre las partes se pactó como contraprestación de los servicios prestados por el demandante, un salario variable por comisiones, sin la existencia de un salario fijo preestablecido, lo cual no vulnera las normas del trabajo, ni garantías mínimas laborales, máxime cuando no se controvierte que lo devengado específicamente por concepto de comisiones, fuere inferior al mínimo, además que, no se demostró que el accionante estuviera sujeto a una jornada ordinaria de trabajo.

Del mismo modo, se confirmará la decisión en relación con el reintegro de las deducciones por venta no efectiva, pero en sentido que, si bien se allegaron soportes sobre la devolución de ventas o mercancías despachadas, la cláusula pactada en el contrato de trabajo, y mediante la cual, se autorizan los descuentos por ventas no canceladas, es ineficaz, comoquiera que las comisiones fueron causadas por el demandante por las

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

ventas realizadas, sin que se le puedan trasladar las contingencias de las mismas, más aun, cuando tenía expresamente prohibido realizar labores de cobro o de recaudo de los productos vendidos.

No se comparte la inconformidad expuesta frente a la excepción de prescripción, comoquiera que ya se declaró y confirmó en esta Corporación la nulidad del auto que tuvo por no contestada la demandada, por consiguiente, acertó la *a-quo* al declarar la prescripción de aquellos emolumentos que no fueron demandados dentro de los tres (3) años siguientes a su exigibilidad; y si bien las cotizaciones a pensión, son imprescriptibles, esta solo se predica del derecho en sí mismo, más no de cada una de las prestaciones periódicas que se derivan de los créditos.

Se absolverá a la pasiva por concepto de indemnización por despido injusto, al encontrarse comprobada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; y se confirmará la condena por sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST, al no hallarse probada la mala fe de la sociedad enjuiciada.

### **3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO**

No es objeto de debate en esta instancia que: entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 2 de enero de 2006 y terminó el 16 de agosto de 2016, de manera unilateral por la sociedad Creditítulos S.A.S aduciendo una justa causa de despido.

### **4. DESARROLLO DE LA TESIS**

#### **4.1. DEL SALARIO VARIABLE POR COMISIONES, SIN EXISTENCIA DE UN SALARIO BASICO O FIJO PRESTABLECIDO**

Reclama la parte actora, el pago de un salario básico como factor salarial, debido al cumplimiento de un horario de trabajo o la existencia de una jornada ordinaria de trabajo.

Al respecto, cumple recordar que, el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, consagra: *“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

*contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.*

A su vez, el artículo 132 siguiente, prevé que *“El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales (...)”.*

El concepto de salario cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé, no es más que una contraprestación o remuneración por los servicios personales prestados por el trabajador hacia su patrono; existen diversas modalidades de cancelar el salario, el cual puede constituirse en un salario fijo o variable.

El salario fijo, siempre constituirá una misma remuneración, y se paga conforme una unidad de tiempo, o el trabajo ejercido por una jornada de trabajo establecida; ahora, el salario no deja de ser fijo por el hecho de que en su ejecución se reconozcan conceptos adicionales por trabajo suplementario, dominicales, viáticos, comisiones, bonificaciones esporádicas, o bonificaciones condicionadas, pues ello no implica que el salario se convierta variable, en tanto este último corresponde a aquella remuneración que presenta alteraciones a lo largo del contrato de trabajo, comoquiera que se cancela al trabajador de acuerdo a su productividad, resultado o el promedio de lo que devengó en los respectivos periodos de pago, es decir, por unidad de obra; y se expresa en conceptos tales como bonificaciones, comisiones y primas.

Este tipo de remuneración variable, sin un sueldo básico o fijo de base o prestablecido, no vulnera las normas del trabajo o las garantías mínimas de los trabajadores, pues es una modalidad que ha dispuesto el mismo legislador para retribuir los servicios del trabajador, eso siempre y cuando no sea inferior al mínimo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 127 del CST; así lo tiene adoctrinado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien, en sentencia del 18 de octubre de 2001, expediente n°. 16678, dijo:

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2019-00189-03  
DEMANDANTE: JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
DEMANDADO: CREDITITULOS S.A.S

**“No es cierto que la empresa demandada hubiere violado los artículos 141 y 176 del C.S. del T. cuando acordó con el demandante que su remuneración, que fue pactada en la modalidad de salario variable, es decir, por comisión, de conformidad con su rendimiento en las ventas, equivaldría al 82.5%, y el 17.5% restante correspondería a la remuneración de los dominicales y descansos obligatorios. Se trata, en realidad, de un convenio, libre y voluntario, sobre la modalidad de salario, que desde antiguo ha sido aceptado por la jurisprudencia sin que por ello se atente contra los derechos del trabajador.**

Al respecto ha expresado esta Sala:

*“Y la Sala no encuentra fundamento jurídico ni de hecho para declarar la ilegalidad o ilicitud de este pacto, por la razón siguiente: **no pugna con ningún precepto sustantivo laboral el que las partes fijen como remuneración del trabajo un porcentaje de las comisiones y bonificaciones retributivas del mismo, siempre que no resulten inferiores al mínimo legal.** Por eso, cuando la cláusula quinta del contrato en discusión determina el salario en un 82.5% del 14% del valor de las ventas al contado y en un 82.5% del valor de las ventas a plazos y en un 82.5% del 20% del valor de los accesorios y repuestos vendidos, etc., etc., no hace otra cosa que ceñirse a la autorización contenida en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, según la cual “el patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.”*

*Ninguna norma obliga a que sea el 100% del porcentaje sobre el valor de lo vendido, lo que remunere el trabajo del agente vendedor por lo cual es lícito el contrato que se analiza cuando estipula un tanto por ciento de un porcentaje sobre las ventas, como “el salario del trabajador”.*

En esa dirección, no configura arbitrariedad alguna el hecho que las partes pacten la modalidad de salario variable, mientras que lo devengado por este no vulnere el mínimo legal. Entonces, en los eventos en que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, ese es el ingreso que constituye su remuneración ordinaria.

Descendiendo al caso concreto, se avizora con el “contrato de trabajo a término fijo para vendedores” visible a folios 12 a 16 de los anexos de la demanda, que las partes acordaron en la cláusula tercera, que la remuneración de José De Los Santos Sosa Montenegro como vendedor externo, sería la de “un salario liquidado bajo la modalidad de comisiones, esto es, un porcentaje sobre las ventas que se realicen excluyendo el valor del impuesto a las ventas”.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

Asimismo, en una cláusula adicional de fecha 1° de diciembre de 2013 (folios 17 a 19), se acordó: “*LA EMPLEADORA le reconocerá a EL TRABAJADOR un **salario variable consistente en comisiones** que provengan de las ventas hechas personal y directamente por el Trabajador, en su condición de vendedor externo, excluido el impuesto a las ventas (IVA). Las partes acuerdan que la composición de estas ventas es mínimo del 70% a crédito*”.

Nótese entonces que, en el particular, se pactó como contraprestación de los servicios del demandante, únicamente un salario variable por comisiones, sin la existencia de un salario básico preestablecido; situación que contrario a lo manifestado por el defensor de la activa en el recurso vertical, no vulnera las normas del trabajo, máxime cuando no controvierte que lo devengado específicamente por concepto de comisiones, fuere inferior al mínimo.

Tampoco se vulnera lo relacionado con la jornada ordinaria de trabajo, pues no se demostró por ningún medio probatorio que el accionante estuviera sujeto a una jornada laboral, por el contrario, en la cláusula primera del contrato de trabajo, se dejó establecido que “*EL VENDEDOR EXTERNO acepta y conviene que en su vinculación con LA EMPLEADORA **no está sujeto a jornada de trabajo** y que su remuneración sólo estará constituida por las comisiones que provengan de las ventas. que él personalmente haga, en su condición de vendedor externo y conforme a las estipulaciones de este contrato. En consecuencia, la remuneración de EL VENDEDOR EXTERNO dependerá con exclusividad del resultado de ese esfuerzo que él mismo haga por realizar y llevar a cabo las ventas de las mercancías distribuidas por, **sin que le imponga una jornada de trabajo para cumplir con su cometido***”. (Negrillas de la Sala).

Asimismo, se indicó, “*No obstante, por su cuenta y propia voluntad, el vendedor podrá acercarse a cualquiera de las instalaciones comerciales de LA EMPLEADORA abiertas al público con el fin de concretar o posibilitar una venta, sin que ello constituya una obligación que le imponga LA EMPLEADORA ni mucho menos el establecimiento de una jornada de trabajo*”.

Lo anterior se reafirmó por las partes en la precitada cláusula adicional del 1° de diciembre de 2013, en la que se indicó que el trabajador

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

no está sujeto al cumplimiento de horario o jornada laboral, habida cuenta el sistema de remuneración es el de **unidad de obra**, diferente al de unidad de tiempo, por lo que no se le exige realizar sus servicios en una jornada específica.

Por su parte, el señor Elieder Fernández Castro, al rendir su testimonio, si bien afirmó que el actor cumplía un horario de trabajo impuesto por la empresa demandada, no fue claro y entraba en rodeos al explicar sus dichos; manifestó que José De Los Santos hacía parte de los vendedores o asesores comerciales externos, mientras que él (testigo) estaba como asesor de planta. Aludió que, a los vendedores externos, los veía en horas de la mañana, tenían que rendir informes, verificar facturación, entregar documentos pendientes y soportes de los negocios; luego de presentar los informes tenían *todo el tiempo disponible* para hacer las otras actividades, como ir *a recoger documentos pendientes, recoger firmas, hacer nuevos prospectos*. También los veía en horas de la tarde porque debían manifestar como les fue en el transcurso del día.

Con dicha declaración no es posible concluir la existencia de una jornada ordinaria de trabajo impuesta por la demandada a José De Los Santos, pues el hecho que el trabajador tuviera que acercarse a las instalaciones de la empresa en horas de la mañana y de la tarde, no presupone la exigencia o el cumplimiento de un horario de trabajo; es apenas lógico que en razón a las labores desempeñadas como vendedor externo, tuviera que presentar informes de las ventas realizadas, bien sea, realizar las gestiones pertinentes para concretarlas o posibilitarlas, como inclusive se determinó en la cláusula primera del contrato de trabajo, esto es, que el vendedor podía acercarse a cualquiera de las instalaciones comerciales abiertas al público, a fin de concretar o posibilitar una venta, sin que se entienda como el establecimiento de una jornada de trabajo.

En síntesis, comparte esta Sala la decisión de la *a-quo* al negar la pretensión de pago de un salario básico por cumplimiento de horario de trabajo, al encontrarse demostrado que las partes pactaron que el trabajador hoy demandante devengaría únicamente un salario variable por comisiones, sin que se advierta que éste estuviera sometido a una unidad de tiempo para el desempeño de sus labores; en esa medida, tampoco hay

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

lugar a la reliquidación pretendida con inclusión del salario básico como factor salarial.

#### **4.2. DE LOS DESCUENTOS NO AUTORIZADOS “POR VENTA NO EFECTIVA”**

La juez de primera instancia, condenó a la parte demandada a la devolución de los dineros descontados al trabajador, y no autorizados por “venta no efectiva”. Sin embargo, alude el abogado del demandado, que estos no constituyen una deducción ilegal, sino que, como la venta fue reversada, no se materializó, el demandante no tenía derecho a la comisión, y, por tanto, no es procedente al reajuste ordenado.

Sobre el particular, resulta importante destacar que, entre las prohibiciones establecidas al empleador, consagra el numeral 1° del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:

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

El artículo 149 del mismo compendio normativo, regula lo concerniente a los descuentos que se encuentran prohibidos, en donde se expresa:

*“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisiones de alimentos y precio de alojamiento.*

*2. (...)*

*3. Los empleadores quedaran obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.”*

Al tenor literal de esas normativas, se puede extraer que, los empleadores pueden efectuar descuentos al trabajador de su salario o



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

prestaciones en vigencia del vínculo contractual, por orden judicial, por autorización expresa del trabajador para cada caso en particular, siempre y cuando no se afecte el monto del salario mínimo legal o convencional ni la porción considerada inembargable y cuando la deuda no exceda tres veces el monto de su salario y, por descuentos autorizados por la ley.

Para resolver la legalidad o no de los descuentos por ventas no efectivas realizados al demandante, incumbe dirigirnos al parágrafo tercero de la cláusula tercera, y la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, donde se indicó lo siguiente con relación a las comisiones:

*PARAGRAFO TERCERO- Las comisiones pactadas en esta cláusula no se considerarán devengadas por EL VENDEDOR EXTERNO sino cuando el cliente respectivo haya cancelado el valor total de la mercancía despachada, así que todo pago que se haga LA EMPLEADORA a EL VENDEDOR EXTERNO sobre ventas realizadas a crédito se considerará como anticipo a la remuneración que le corresponde a este último, una vez haya sido cancelado el precio de la venta.*

(...)

**CUARTA. - Queda entendido y convenido que cuando los clientes devuelvan a LA EMPLEADORA las mercancías compradas, cualquiera que sea el motivo de la devolución o cuando dichas mercancías perezcan para esta última durante su transporte a las residencias, bodegas o almacenes de los clientes no se causarán las comisiones estipuladas en la cláusula anterior. Pero si LA EMPLEADORA ya las hubiere pagado a EL VENDEDOR EXTERNO, aquella tendrá el derecho y la autorización de este último para descontar dichas sumas de futuras comisiones a que tenga derecho EL VENDEDOR EXTERNO, como también del valor de sus prestaciones sociales y demás derechos laborales, si fuere el caso, considerándose dichas sumas como anticipos, en calidad de préstamo.** (Subrayas de la Sala).

Bajo ese panorama, se tiene que, las partes acordaron que las comisiones devengadas por el trabajador eran por ventas efectivamente canceladas por el cliente, de tal modo que, en caso que las mismas sean devueltas cualquier fuere el motivo, podrían ser descontadas de futuras comisiones; autorización dada por el demandante al momento de suscribir el contrato de trabajo.

No obstante, a lo anterior, se advierte en la cláusula primera del contrato de trabajo, que el demandante fue contratado como vendedor externo de las mercancías distribuidas, prestando toda su capacidad de trabajo, eficiencia y experiencia en las actividades relacionadas con esas

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

ventas, e informar a la empleadora sobre los factores que pueden influir en el estancamiento o disminución de las ventas. Igualmente, en la cláusula segunda, parágrafo primero, se le prohíbe expresamente hacer y recibir cualquier cobro sobre el producido de las ventas, salvo las excepciones referenciadas.

Así las cosas, y teniendo en cuenta la labor para la cual fue contratado el demandante, se advierte que las comisiones se causaron e ingresaron a su patrimonio una vez eran realizadas las ventas, sin que sea dable trasladarle la carga de asumir las contingencias propias de las mismas, como el desistimiento del negocio, la no cancelación o devolución del producto, razones por las cuales, a juicio de la Sala, es ineficaz la cláusula cuarta establecida en el contrato de trabajo, donde se autoriza el descuento por venta no efectiva, al vulnerar garantías mínimas laborales, máxime cuando el trabajador fue vinculado únicamente para realizar la ventas de los productos, y tenía prohibido realizar labores de cobro o de recaudo de las mercancías despachadas.

Motivos que impelen a confirmar la decisión de primer grado en este aspecto, por cuanto, pese que la demandada junto con la contestación del libelo, aportó soportes sobre la devolución de ventas o mercancías, la cláusula pactada en el contrato de trabajo, y mediante la cual, se autorizan descuentos por ventas no efectivas, se considera ineficaz.

#### **4.3. DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**

Alega la parte demandante en el recurso de alzada, que la juez de primera instancia erró al declarar la excepción de prescripción, bajo el entendido que se tuvo por no contestada la demanda, pero bajo el presupuesto de una nulidad, corrigió la falta de acción de la demandada.

Es preciso aclarar que, mediante audiencia del 8 de noviembre de 2022, se declaró la nulidad del auto que tuvo por no contestada la demanda por parte de Creditítulos, y en consecuencia se admitió la contestación presentada por la demandada al reunir los requisitos legales; providencia que fue debidamente confirmada por esta Corporación el 27 de junio de 2023. En tal orden, no tiene vocación de prosperidad la inconformidad

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

expuesta frente a la prescripción, pues la controversia aludida sobre la contestación de la demanda ya fue debidamente zanjada.

Por consiguiente, acertó la *a-quo* al declarar la prescripción sobre aquellos emolumentos que no fueron demandados dentro de los tres (3) años siguientes a su exigibilidad, encontrándose prescritas las deducciones ilegales exigibles hasta el 25 de julio de 2016, comoquiera que la demanda se presentó el 25 de julio de 2019, según acta de reparto, sin que obre interrupción de la prescripción.

De ese modo, se hallan prescritas todas las deducciones ilegales realizadas al demandante por venta no efectiva, salvo la efectuada en la segunda quincena de julio de 2016, por valor de \$62.676 (folio 62, archivo 25), por lo tanto, solo procede la reliquidación de prestaciones sociales respecto de la liquidación final, cuyo monto liquidado por valor de \$10.281, no se encuentra en discusión.

En cuanto al reproche endilgado a las cotizaciones a pensión, cierto es, que son de carácter imprescriptible, así como también lo es el derecho a reclamar un reajuste con inclusión de factores salariales que sirven de base a su liquidación, no obstante, olvida el togado del demandante, que esa imprescriptibilidad se predica únicamente del derecho en sí mismo, más no de cada una de las obligaciones o prestaciones periódicas que se derivan de él, en tal caso, dichas acreencias laborales se encuentran sometidas a la regla general de (3) años, consagrada en el artículo 488 del Código Sustantivo de Trabajo, por lo que tampoco está llamado a prosperar el recurso vertical en este punto específico.

#### **4.4. DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.**

En punto a la carga de la prueba en caso de despido sin justa causa, ésta se ha distribuido de la siguiente manera: *i)* al demandante le corresponde acreditar el hecho del despido y, *ii)* al empleador le incumbe probar que la terminación obedeció a una justa causa, escenario éste que opera en dos momentos, el primero que consiste en comprobar los hechos invocados en la carta de despido, y el segundo, en la demostración que esos hechos se enmarcan en una justa causa conforme la ley, convención, contrato o reglamento de trabajo.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

En el caso bajo estudio, se observa la comunicación del 16 de agosto de 2016 (20ContestaciónDemanda.pdf), mediante la cual la Directora de Gestión Humana de Creditítulos, le comunicó a José Sosa Montenegro, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de esa data.

Así las cosas, al haberse demostrado que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió al demandante como trabajador de Creditítulos, provino de esta última, entra la Sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

El artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1995, parágrafo, establece: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, lo cual hace que únicamente sean discutibles los hechos que fueron expuestos en la carta de despido.

En lo que atañe a la comunicación de la causal, en esta debe existir una manifestación clara e inequívoca, donde puede: *a) citarse exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, b) expresar la situación que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa y, c) manifestando la situación fáctica y calificando jurídicamente o mencionando las normas que lo respaldan como causal de terminación*<sup>1</sup>.

Como fundamentos de la decisión de terminar el contrato de trabajo, la demandada invocó:

*Usted en el ejercicio de sus funciones como vendedor, presentó a la empresa la operación comercial donde presentó como codeudor al señor Linderman Liñán Diaz respaldando la compra realizada por el cliente al señor Luis Ángel Camargo Morales por la venta de un televisor led marca LG ref. 42LF código 17307 por un valor de \$ 2.778.094 pesos como crédito personal para ser cancelado en 18 cuotas.*

*Todo crédito debe ser tramitada por el vendedor en forma personal, no solo con respecto al comprador sino sobre cada fiador quienes respaldaran la transacción en caso de algún incumplimiento, de esta forma se procede a tomar los datos personales, huella y firma.*

---

<sup>1</sup> CSJ SL7038-201

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

*Usted acepta y reconoce en el acta de descargos practicada el 10 de agosto del 2016, que al momento de firma supuestamente al fiador que aparece identificado como Linderman Liñán Diaz usted no exigió el original de la cedula, como a la fecha la obligación presenta mora de 144 días o 5 meses el departamento jurídico inició el cobro de la deuda, recibiendo queja formal de parte del señor Linderman Liñán Diaz quien afirma su firma fue falsificada, que jamás ha respaldado esa compra.*

*Escuchado en acta de descargos confiesa su falta, el no haber exigido el original de la cedula de ciudadanía a la persona que firmaba bajo el supuesto nombre de Linderman Liñán Diaz como fiador de la compra del... televisor led marca LG ref. 42LF del cliente Luis Ángel Camargo Morales, violando su comportamiento las políticas mínimas de seguridad, facilitando que persona inescrupulosa suplantaran la firma, causando graves perjuicios a nuestra compañía, ahora que la obligación se encuentra en mora nos impide su irresponsabilidad iniciar acciones de cobro, por no ser la verdadera persona que respaldo la compra (...).*

Conforme a lo narrado, puede concluirse que el empleador le indicó de manera clara al trabajador el motivo por el cual de manera unilateral daba por terminada la relación laboral, argumentando que el actuar del demandante al no exigir el original de la cedula de ciudadanía al presunto codeudor (quien afirma que su firma fue falsificada o suplantada), que respaldó la compra a crédito realizada por el cliente, vulneró no solo las políticas mínimas de la empresa, sino que además, se apartó de sus obligaciones contractuales como vendedor externo.

La *a quo* no halló demostrada la justa causa de despido, bajo el entendido de no avizorarse que al actor se le haya impartido alguna instrucción o la orden de exigir el original de la cédula de ciudadanía, y demostrar que incumplió esta orden de manera grave; ello, de conformidad con el numeral 6 del artículo 62 del CPTSS, en concordancia con el numeral primero del artículo 58 *ibidem*.

El numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: *i)* cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo; *ii)* cualquier falta grave calificada como tal en pactos

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En ese contexto, cuando la falta se origina en la violación de las prohibiciones y obligaciones consagradas en los artículos 58 y 60 del CST, no se requiere que el calificativo de grave esté previamente establecido por el empleador en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o Reglamento Interno de Trabajo, comoquiera que ello le compete hacerlo el juez, al momento de verificar los hechos configurativos de la causal alegada, de este modo lo ha explicado la CSJ Sala de Casación Laboral en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 marzo 2009, radicación 35105, reiterada entre otras, en la sentencia CSJ SL, 14 agosto 2012, radicación 39518.

Prevé la causal primera del artículo 58 del CST, como obligaciones especiales del trabajador: *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y **acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes**, según el orden jerárquico establecido.”*

Revisado el expediente, se advierte el acta de descargos (20ContestaciónDemanda.pdf) donde se le expone al actor la situación que ocasionó el despido, relatándose que, una vez visitado el cliente objeto de la venta, se encontraba el codeudor, quien manifestó de manera *agresiva* no haber firmado ningún documento, puesto como soldado profesional se encontraba desde enero en el área atendiendo enfrentamientos, y presentándose en Valledupar por vacaciones a comienzos de julio; que, fue su esposa quien lo engañó falsificando su firma; y además que, presentó un escrito solicitando pruebas grafológicas y retiro de las centrales de riesgo, so pena de presentar una demanda contra la compañía ahora demandada.

Se destacan las siguientes preguntas y respuestas del demandante, en la diligencia de descargos:

**PREGUNTADO:** *En el momento en que usted asumió el cargo de asesor externo, fue instruido sobre las diferentes funciones que debía ejecutar en desarrollo del mismo?*

**CONTESTO:** *si teníamos que ver las cédulas, ver las personas, que no se le puede prestar el papel para que firmen en casa.*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RADICACIÓN: 20001-31-05-001-2019-00189-03  
DEMANDANTE: JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
DEMANDADO: CREDITITULOS S.A.S

*PREGUNTADO: La empresa tuvo conocimiento que usted realizó una venta de un televisor en el cual se falsificó la firma de la persona que aparece como codeudor, que tiene que decir usted al respecto?*

*CONTESTO: (...) Yo voy a empezar hablar de la señora Karen Camargo, ella llego donde yo estaba y me dijo que como podía adquirir un televisor a crédito y que lo necesitaba a la carrera, yo le explico que no se le vende a parejas, entonces yo le saco un data y esta reportada, entonces me dijo que ella va hablar con un hermano que se llama Luis y que lo iba a poner de comprador **y al marido de codeudor que estaba de vacaciones y que estaba en el ejército**, me da la dirección de su casa y yo voy a mediados de las 10:00am, cuando llego ella no estaba en esa casa sino en otra casa, de la casa de donde yo llegue **salió un muchacho con pinta militar y el firmo**, me dio el teléfono para que llamaran a confirmar el crédito, el crédito dio de inicial de ciento y pico y al tiempo le entregaron su televisor (...).*

*PREGUNTADO: De acuerdo a lo comentado anteriormente, usted revisó la cedula original de la persona que actuaba como codeudor?*

*CONTESTO: **No la vi en original** si no en la fotocopia que uno solicita.*

*(...)*

*PREGUNTADO: Usted conocía con antelación a las personas con la que hizo la venta?*

*CONTESTO: No los conocía, **yo me deje llevar por la pinta de militar.***

*PREGUNTADO: Que cree que pasó en este negocio para que se presentara este inconveniente, donde se informa que ocurrió una falsificación de documento?*

*CONTESTO: **yo pienso que me bailaron el indio y me presentaron una persona que se hizo pasar por codeudor.***

*PREGUNTADO: Es consciente que dentro de la empresa el hecho cometido, se constituye como una falta grave al cumplimiento de sus obligaciones como trabajador y puede suscitar sanciones disciplinarias por parte de la compañía?*

*CONTESTO: **si señora.***

Analizada esa acta de descargos, efectivamente, se observa la confesión del demandante al indicar que fue instruido en su cargo como asesor externo, recibiendo todas las funciones que debía ejecutar, entre esas, “*ver las cedula, ver las personas, que no se le puede prestar el papel para que firmen en casa*”, así dijo el demandante; luego mal puede afirmarse, que no se encuentra acreditado que el empleador haya ordenado al trabajador alguna instrucción o la exigencia del original de la cédula de ciudadanía a los clientes, pues, el mismo José Sosa aseveró de forma enfática en la diligencia de descargos, que fue orientado sobre sus actividades debiendo realizar la respectiva verificación de identidad de las personas.

Con la versión del demandante, infiere esta Sala que incumplió sus obligaciones contractuales, al no examinar con cautela el documento de identificación del codeudor, para de esa manera establecer las correspondientes similitudes y diferencias de la persona, pues dijo dejarse llevar por su “*pinta de militar*”; no vió la cedula en original, y por eso

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

considera que “*le bailaron el indio*” al presentarse una persona que se hizo pasar por el presunto codeudor Linderman Liñán Díaz.

Asimismo, y si bien los documentos requeridos para la compra a crédito es la “fotocopia de la cedula de ciudadanía al 150 ampliada”, según se dispuso en el documento de “*políticas y parámetros de crédito directo*”, ello no es óbice para que el vendedor omita su deber de verificación ocular pertinente, consagrado igualmente en el mentado documento como el instrumento de verificación de datos y de vital importancia para que con posterioridad, el área correspondiente se encargue de la aprobación del crédito.

Ahora, en cuanto a la gravedad de la conducta endilgada, para este Colegiado se le debe imprimir tal connotación, teniendo en cuenta el cargo desempeñado por el actor y el impacto que ocasiona a la empresa, la realización de una venta sin el debido cuidado y deber de diligencia, como en efecto fue el proceder de José Sosa Montenegro, quien, al no cumplir a cabalidad y debidamente sus actividades laborales, puso en peligro patrimonialmente a la pasiva.

Puesta de esa manera las cosas, de acuerdo con los medios probatorios que militan en el expediente, y los contenidos normativos y jurisprudenciales, se encuentra acreditado que el demandante, violó gravemente las obligaciones especiales del artículo 58 del CST, específicamente la consagrada en el numeral primero; aspecto que claramente se colige de las pruebas enunciadas.

En síntesis, verificada la conducta y considerada su gravedad, la conclusión no es otra que el empleador acreditó la justa causa endilgada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, por lo que se modificará la decisión apelada, para en su lugar, absolver a la demandada por concepto de indemnización por despido injusto.

#### **4.5. DE LA SANCIÓN MORATORIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CST.**

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador, de



**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos, de lo contrario le corresponde pagar a título de sanción un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que *“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”*. (CSJ SL1439-2021).

No todos los descuentos realizados a un trabajador sin su autorización, lleva implícita una conducta exenta de buena fe. Sobre ello, indicó el Alto Tribunal en sentencia con radicación 25094 de 2006:

*“...la demandada no contaba con la autorización escrita del trabajador para efectuar los descuentos, también es cierto que esa insular circunstancia, no era suficiente para determinar su mala fe, toda vez que, como se dijo, el trabajador no cuestionó el préstamo en la demanda inicial, ni nunca mostró su desacuerdo en que se le efectuaran esos descuentos, lo que demuestra que, en realidad, aunque no contó con la formalidad escrita de la autorización, la empleadora no actuó con ánimo de perjudicar al trabajador, ni de burlarle sus derechos, ni tampoco, con ello afectó, los topes legales establecidos en la ley para efectuarlos, como se desprende de las nóminas de pago.*

*En cuanto al monto ínfimo de la deuda total y de los descuentos efectuados para su pago, aunque el criterio jurisprudencial aludido por el censor, no resulta determinante para establecer indefectiblemente la buena fe del empleador, sí es una de esas circunstancias que debe ser analizada por el juez, pues no se puede desconocer que, cuando el empleador cancela a su trabajador cumplidamente una suma importante, que cubre la casi totalidad de sus salarios y prestaciones, **y que le resta a deber una cantidad muy inferior a lo pagado, fundado en razones que si bien no son jurídicamente viables o en errores en que justificadamente incurrió, si puede llegar a ser un elemento que lleve al juzgador a establecer que ese actuar estuvo revestido de buena fe y que no hubo intención dañina en la omisión, como ocurrió en este caso...**”*

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

Así las cosas, el Juez debe analizar con rigurosidad el acervo probatorio recaudado, y con base en ello, determinar no solo la existencia de descuentos sin autorización del trabajador, sino además la conducta desplegada por el empleador para ejecutar dicha acción, para que de esa manera se pueda concluir si es merecedor o no de la sanción moratoria contemplada en el estatuto laboral.

En este asunto, quedó evidenciado que la sociedad enjuiciada efectuó durante la vigencia del vínculo laboral, descuentos al demandante por “venta no efectiva”, los cuales no se encontraron jurídicamente procedentes, al tratarse de comisiones que constituyen salario y fueron debidamente causadas por el trabajador por las ventas realizadas.

Sin embargo, realizado un análisis juicioso sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, no se advierte que la conducta asumida por la empleadora, haya estado revestida indefectiblemente de mala fe, pues pese a que el descuento no fue razonable, ni viable en el contexto legal, no se hizo con alguna intención dañina, con el fin de perjudicar al trabajador, además, la demandada se beneficiaba ilícitamente de los mismos.

Nótese que Creditítulos realizó los descuentos mencionados en cumplimiento de lo pactado expresamente por las partes, de forma libre y voluntaria en el contrato de trabajo suscrito el 2 de enero de 2006, actuando bajo el convencimiento de que las comisiones pagadas por anticipado al trabajador por ventas realizadas no le correspondían, al no haber sido materializadas, debido a la devolución de la mercancía despachada; luego, y aun cuando lo hizo bajo una errónea interpretación, creyó justificadamente contar con la autorización del demandante para hacer los respectivos descuentos por ventas no consolidadas, pues así fue aceptado y avalado por el trabajador al momento de la celebración del contrato.

En ese sentido, no se advierte una conducta revestida de mala fe por parte de la empleadora; además que, si bien las deducciones fueron habituales, no se enrostra que Creditítulos quiso obtener un provecho fraudulento de ellas, o utilizarlas de forma indebida para su enriquecimiento, sumado a que, no se puede perder de vista que la cuantía

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

finalmente dispuesta por este concepto (\$ 62.676) no es de tal talante que conlleve a originar una cuantiosa sanción moratoria por ello.

De ahí que, a juicio de la Sala, no resulta procedente fulminar condena por concepto de indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, al no hallarse probada la mala fe del empleador, tal y como se determinó en primera sede.

Analizados los tópicos anteriores, se modificará parcialmente el numeral segundo de la sentencia apelada, en cuanto a la condena impuesta a Creditítulos S.A.S por indemnización por despido injusto, para en su lugar, absolver a la demandada por este concepto; se confirmará el restante de la providencia.

Sobre la inconformidad relacionada con la condena en costas de primera instancia, es preciso aclarar, que no esté el escenario judicial propicio, ni establecido por el legislador para objetar o debatir el monto de las costas, incluidas las agencias en derecho, pues ello deberá hacerse a través del auto que apruebe la respectiva liquidación, atendiendo las previsiones el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. No se impondrá condena en costas por esta instancia, al no advertirse causadas.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR el numeral segundo** de la sentencia proferida el 13 de marzo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, en cuanto a la condena impuesta a Creditítulos S.A.S por indemnización por despido injusto, en su lugar, absolver a la demandada por este concepto, conforme las consideraciones aquí expuestas.

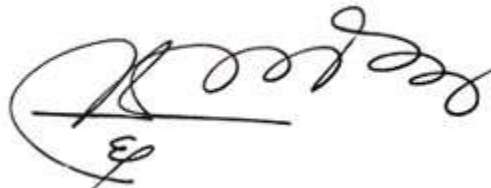
**SEGUNDO: CONFIRMAR** el resto de la providencia.

**TERCERO:** Sin condena costas por esta instancia.

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**RADICACIÓN:** 20001-31-05-001-2019-00189-03  
**DEMANDANTE:** JOSÉ DE LOS SANTOS SOSA MONTENEGRO  
**DEMANDADO:** CREDITITULOS S.A.S

**CUARTO:** En firme esta decisión, vuelva el expediente al juzgado de origen.

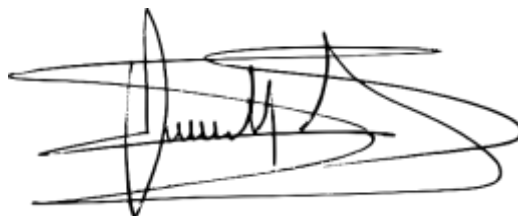
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado Ponente



**EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA**  
Magistrado



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado