



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL456-2023

Radicación n.º 85075

Acta 06

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Procede la Sala a proferir el **fallo de instancia**, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MARÍA CECILIA TELLEZ CASTRO, CLAUDIA ROXANA GONZÁLEZ FORERO y CLAUDIA LLAÑA SAAD** contra **ITAÚ COMISIONISTA DE BOLSA COLOMBIA S. A.** antes **HELM COMISIONISTA DE BOLSA S. A.**

I. ANTECEDENTES

Entre las partes se dio curso a un proceso ordinario laboral, donde las demandantes suplicaron, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo con la llamada a juicio, así como el carácter retributivo del bono extralegal denominado «*INCENTIV NO CONSTIT DE SALAR*», el pago de este concepto por cada uno de los meses de 2014,

hasta la fecha de terminación de la relación laboral, con la reliquidación del auxilio de cesantías, sus intereses, la prima de servicios, las vacaciones, el reconocimiento de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización moratoria, la prevista para la terminación por justa causa atribuible al empleador, el pago retroactivo de los aportes a pensión, con sus intereses moratorios y la indexación.

En subsidio y en caso de negar el recalcule sobre prestaciones sociales, pretendieron el reconocimiento del factor prestacional equivalente al 30 % sobre el valor de cada emolumento denominado bono extralegal (f.º 702 a 762 del cuaderno 2).

La accionada se opuso a las pretensiones y en su defensa planteó las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia del derecho reclamado, prescripción, pago, compensación, cobro de lo no debido, buena fe, falta de título y causa, así como la de abuso del derecho (f.º 788 a 816 y 909 a 942 *ibidem*).

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia del siete (7) de marzo de dos mil dieciocho (2018) (f.º 1063 a 1072 del cuaderno dos), decidió:

PRIMERO: De conformidad a la parte considerativa se declara lo siguiente:

1.1 Que entre Claudia Llaña Saad y [...] existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el día 1º de julio de 2005

y terminó el 14 de octubre de 2014, desempeñaba el cargo de consultor de negocios.

1.2 Que entre Claudia Roxana González y la demandada [...] existió un contrato de trabajo a término indefinido que tuvo vigencia entre el 23 de mayo de 2001 al 3 de octubre de 2014.

1.3 Que entre María Cecilia Téllez y la demandada [...] existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 de febrero de año 2012 al 30 de octubre de 2014.

SEGUNDO: Que el denominado bono extralegal o incentivo no constitutivo de salario devengado por las demandantes si era constitutivo de salario, de conformidad a lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia.

TERCERO: DECLARAR la ineficacia de las cláusulas quintas del contrato de trabajo y de otro si del 2 de enero de 2012 suscritos por Claudia Llaña Saad y por Claudia Roxana González y la cláusula quinta del contrato de trabajo y otrosí del 16 de febrero de 2012 suscrito por María Cecilia Téllez respecto a que el bono extralegal o denominado incentivo no constitutivo de salario pagado por la demandada a las demandantes por cuanto sí constituye salario, pero la remuneración variable hacía parte del salario integral y no genera reconocimiento adicional de prestaciones adicionales.

CUARTO: En consecuencia, de lo anterior, se declara así:

4.1 Declarar parcialmente probada la excepción de prescripción frente a los derechos laborales de las demandantes causados con anterioridad al 18 de diciembre de 2012 y en el caso de las vacaciones, las causadas con anterioridad al 18 de diciembre de 2011 quedando sin afectarse los derechos de cesantías y aportes a pensión.

4.2 Se condena: en relación a la demandante Claudia Llaña Saad:

4.3 Que la actora [...] a partir del 1º de enero de 2007 y hasta el año 2014 devengó un salario integral conformado por una parte fija y una variable constitutiva de salario.

4.2 Que la demandante [...] entre el 1º de julio de 2005 al 31 de diciembre de 2006 devengó un salario ordinario básico más una remuneración mensual variable constitutiva de salario.

4.2.1 Se declara que [...] sobre el promedio de remuneración variable tiene derecho al pago de cesantías: año 2005 del 1º de julio al 31 de diciembre \$137.255 y año 2006 \$8.497.951,33.

4.2.1 (sic) Se declara prescrito el derecho a la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

4.3 En relación con la demandante Claudia Roxana González (sic)

Que la señora [...] devengó entre el 23 de mayo de 2001 al 14 de octubre de 2014 un salario integral más remuneración variable integrante del mismo.

4.4 En relación con María Cecilia Téllez:

4.4.1 Que la demandante [...] entre el período del 16 de febrero (sic) año 2012 al 30 de octubre de 2014, según la cláusula quinta del contrato de trabajo devengó salario integral y el bono extralegal constitutivo de salario que hacía parte del salario integral.

Quinto: Declarar que las demandantes tienen derecho al reconocimiento de (sic) pago del bono extralegal denominado incentivo no constitutivo de salario por el lapso laborado (sic) año 2014 tomando como fórmula de cálculo la fórmula (sic) con la cual se reconoció dicho emolumento (sic) primero de abril de 2013 al 31 de diciembre de 2013, por incumplimiento de la carga de la prueba se absuelve de la liquidación solicitada por ese concepto de conformidad a lo expuesto en la parte motiva.

Sexto: Se condena a la demandada [...] a pagar a las demandantes [...] la indemnización por terminación sin justa causa artículo 64 del CST Decreto 2351/65 art 8º modificado por la Ley 50/90 art 6º modificado por la Ley art (sic) 789/2002 art 28 así:

6.1 Claudia Llaña Saad la suma de \$132.823.027,69

6.2 Claudia Roxana González la suma de \$79.982.663,74.

6.3 María Cecilia Téllez la suma de \$40.132.124.

Séptimo: Se condena a la demandada [...] a pagar a la demandante Claudia Llaña Saad, la indemnización del artículo 65 CST de un día de salario \$832.746,25 hasta por 24 meses teniendo en cuenta que el contrato finalizó el 14 de octubre de 2014 hasta el 14 de octubre del 2016 asciende a la suma de \$599.577.303,36 y el empleador deberá pagar al trabajador (sic) 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 sobre las prestaciones adeudadas.

Octavo: Se absolverá de la indemnización (sic) art 65 CST, a la demandada [...] respecto a las demandantes [...].

Noveno: Se condena a la demandada [...] a pagar a las demandantes [...] por concepto de reliquidación de vacaciones:

Claudia Llaña Saad: año 2012 \$8.728.160,79; año 2013 \$25.938.123,71; año 2014 \$6.543.102,82.

María Cecilia Téllez: año 2012 \$2.347.060; año 2013 \$9.271.552,71; año 2014 \$3.149.954,72.

Claudia Roxana González: año 2012 \$5.877.339,25; año 2013 \$6.155.093,75; año 2014 \$2.365.278.

Décimo: Se condena a la demandada a pagar a las demandantes por concepto de reliquidación de aportes en pensión a pagar los aportes correspondientes a la (sic) diferencias en el ingreso base de cotización en las condiciones exigidas por la administradora de pensiones a las que se encuentren afiliadas en las condiciones exigidas por la entidad (sic), teniendo en cuenta los siguientes valores de diferencia mensual sobre la cual deberá realizar el pago correspondiente así:

[...]

Undécimo: Condenar a la demanda [...] a pagar a las demandantes [...], la indexación de las sumas condenadas por concepto de la indemnización por terminación sin justa causa y de las vacaciones.

Duodécimo: Declarar probadas parcialmente las excepciones de inexistencia de la obligación y de prescripción respecto de las pretensiones principales y subsidiarias por las cuales no se emitió condena. En consecuencia, absolver a la demandada [...] de las pretensiones principales y subsidiarias por las que no se emitió condena propuestas por [...].

Décimo tercero: Condenar en costas a la parte demandada el Comisionista de Bolsa S. A., inclúyase como agencias en derecho:

Claudia Llaña Saad \$10.000.000;

Claudia Roxana González \$6.000.000;

María Cecilia Téllez \$4.000.000.

Para definir esa situación, el sentenciador, en primera medida, se ocupó en determinar sobre la existencia de los contratos de trabajo entre la empleadora y cada una de las demandantes.

Luego, precisó que el bono extralegal estaba destinado a remunerar los servicios de las accionantes, porque su causación, dependía de la labor que éstas, en su condición de comerciantes realizarán. Esa situación lo llevó a declarar la ineficacia de las cláusulas quintas del contrato de trabajo, donde se había dispuesto que no constituía salario e igual acción realizó con el otrosí del 2 de enero de 2012, firmados por las señoras Llaña Saad y Roxana González y el del 16 de febrero suscrito con la señora Téllez.

Notó, que las señoras González y Téllez devengaron salario integral y, por esa razón, el bono extralegal conformaba esa manera de remuneración. Frente a la otra demandante, indicó que del 1º de enero de 2007 hasta el 2014, estuvo cobijada bajo la misma modalidad salarial.

A continuación, declaró probada la excepción de prescripción, en los términos que relacionó en su parte motiva y procedió a condenar conforme a lo ahí escrito.

Por la apelación de ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de mayo de 2018, profirió decisión, la que fue infirmada por esta Corporación, mediante sentencia CSJ SL687-2022, al conocer del recurso extraordinario de casación interpuesto por las actoras, bajo el siguiente argumento:

Los medios atrás relacionados, analizados objetivamente, muestran que la accionada convino con las convocantes, en el otrosí al contrato de trabajo, pagos variables, que no se tendrían en cuenta para efectos salariales.

Empero, esa calificación y conforme a los términos en los que se redactó esa cláusula, estaban supeditados al producido adicional, sobre las metas mínimas de ingresos netos exigidas; situación corroborada por el representante legal de la enjuiciada, quien aceptó que el exceso de producido sobre los mínimos exigidos, generaban las comisiones, no solo para la empresa, sino también para sus comerciales, lo cual es concordante con el plan de gestión comercial de Claudia Llaña Saad y que también aplicaba para las demás accionantes, por así exteriorizarlo aquel en la diligencia adelantada en la audiencia donde se recibió su dicho, tanto que el medio escrito mencionado, detalla los logros que deben conseguirse, informando, además, que el porcentaje obtenido por el cumplimiento de cada uno de ellos, dependía de la actividad individual asignada en el PGC.

Dicha circunstancia implica que el Tribunal desconoció que esos pagos variables, estaban relacionados, de forma directa, con el trabajo realizado por las petentes, tanto que dependían de la gestión que estas realizaran en la asesoría de los clientes y los causaban al sobrepasar los topes fijados en el plan de gestión comercial, correspondiendo en realidad, a una comisión que reunía todas las características del salario, siendo imposible negarle su carácter retributivo del servicio, como que esa naturaleza proviene del artículo 127 del CST, sin que fuera viable desconocer esa condición con apego al 128 del mismo ordenamiento, ya que ese texto legal no permite restarle carácter salarial a cualquier pago al que se refieran los contratantes, sino solo frente a algunos auxilios o beneficios (sentencia CSJ SL13 jun. 2012, rad. 39475), que no incluyen todos los rubros, como en este caso las comisiones.

Lo dicho implica, que tampoco podía dársele validez al pacto con el que pretendió desconocerse que esos pagos eran una compensación de la labor encomendada, pues, el artículo 43 del Estatuto del Trabajo, prevé la ineficacia de las estipulaciones o condiciones que sean contrarias a la Ley.

Adicionalmente, el *ad quem* pasó por alto que el representante legal sostuvo que el pago de lo que denominó pagos variables, dependían de la labor individual de cada una de las reclamantes y, aun cuando para su cálculo se tenían en cuenta novedades de vacaciones, maternidad e incapacidad, eran circunstancias que no tenían la contundencia de restarle su carácter salarial, pues obedecían a la fórmula y factores adoptados por la compañía, para proceder a efectivizar el pago, por exceso en el cumplimiento de metas.

Siendo eso así, el Juez de la apelación cometió los yerros facticos atribuidos por la censura, habilitando a esta Corporación a estudiar los no calificados en este recurso.

En sede de instancia y, para mejor proveer, se ordenó que por secretaria se oficiara a la accionada, para que en el término de diez (10) días contados a partir del recibo de esa comunicación, allegara al expediente, el plan de gestión comercial del año 2014 o el documento que indicara la fórmula utilizada para calcular las comisiones de las demandantes, debiendo además acreditar, si ello fue así, los pagos que por ese concepto se realizaron en esa anualidad a favor de cada una de las accionantes.

La compañía allegó el documento solicitado (f.º 85 a 91 del Cuaderno de la Corte), razón por la cual se dio traslado a los demás intervinientes, quienes indicaron que no fueron enteradas del escrito arrimado y que los pagos acreditados corresponden, pero al año 2013.

Surtido lo anterior, procede la Sala a decidir en instancia, previa las siguientes,

II. CONSIDERACIONES

Al momento de resolver el recurso extraordinario de casación, se definió que los pagos variables, en realidad, eran unas comisiones reconocidas a las demandantes en atención a los servicios prestados, razón por la cual, constituían salario.

Ahora, se observa que las accionantes, al momento de formular el recurso de apelación contra la decisión de primer

grado, sustentaron su inconformidad en los siguientes temas¹: (i) establecer, para las señoras Claudia Llaña y Roxana González, si existió un pacto de salario integral; (ii) determinar, si la ineficacia decretada (numeral tercero de la decisión del juzgado), debe realizarse sobre todas las cláusulas, entre ellas, la que dice que sobre el valor convenido se encuentra el del factor prestacional; (iii) si, para calcular la bonificación del año 2014, debe aplicarse el principio de favorabilidad, para realizar una interpretación más beneficiosa a la fórmula utilizada para calcularla, ya que, en esta, se establece una comisión del 35 %, integrada por conceptos, porcentajes, cartera comercial, meta comercial, entre otros, suplicando porque se realice la tasación únicamente con el último concepto mencionado; (iv) analizar, si para las señoras Claudia Llaña y Roxana González, era procedente la indemnización moratoria y (v) recalcular todas las condenas a efectos de establecer si se realizaron de forma correcta.

Sucede que al momento de formular la parte demandante el recurso extraordinario de casación², solicitaron que esta Corporación, haciendo las veces del Tribunal, confirmara los numerales 2º, 3º, 4.2, 4.3, 4.4.1, 5 a 11 y 13 de la decisión del Juzgado y modificara el 4.2.1, para declarar que la señora Roxana González, devengó salario ordinario y no integral, hasta el 1º de enero de 2012, siendo, procedente, por lo tanto, el pago del reajuste de

¹ Cd F.º 1062 del cuaderno 2.

² F.º 5 a 45 del Cuaderno de la Corte.

cesantías, causado hasta esa fecha, con los aportes y demás prestaciones sociales.

También se pretendió confirmar parcialmente el numeral quinto, pues, la intención era revocar la absolución que sobre el bono extralegal de 2014 se realizó.

Igualmente, se suplicó, por la sanción moratoria a favor de Claudia Roxana González Forero y María Cecilia Téllez Castro.

Finalmente se observa, que el cargo cuarto, estaba dirigido a cuestionar las razones que llevaron a absolver de la indemnización de despido, lo que concierne a las tres demandantes.

La enjuiciada, al momento de presentar el recurso de apelación, centró su inconformidad, en los siguientes aspectos:

- El carácter no salarial del bono.
- Las cesantías ordenadas a favor de Claudia Llaña, estaban prescritas, porque se hicieron exigibles al momento en que la modalidad salarial, cambió de ordinario a integral.
- No era procedente la indemnización moratoria y tampoco la de despido.

- Las vacaciones deben realizarse sobre el 70% de la remuneración y no sobre el 100%, agregando, que no entiende la base del año 2014, ya que, las demandantes indicaron que no se les reconoció ninguna bonificación.

- Solicitó, igualmente, revisar el tema de los aportes porque una de las testigos indicó que la cotización se realizó conforme al Decreto 1393 de 2010, esto es, sobre el 40% y requirió revisar las cifras, cuantías y bases de las condenas.

Siendo eso así, la Sala únicamente se ocupará, de los tópicos relacionados al momento de formular la demanda de casación y resolverá los puntos de la convocada, advirtiéndolo, que, en casación, ya se definió sobre el carácter salarial de la bonificación.

Entonces, se realiza lo siguiente:

1. Modalidad salarial convenida con la señora Claudia Roxana González Forero y cesantías.

Para resolver sobre esta cuestión, se recuerda que esta Sala, en la sentencia de casación CSJ SL2804-2020, indicó, que el silencio del trabajador o su comportamiento, no podían desplazar la formalidad escrita contenida en la ley, como sucedía en el derecho del trabajo, cuya finalidad era la de tutelar la autonomía de la voluntad de éste, pues era necesario que las excepciones a los regímenes generales laborales, relativas a las condiciones de empleo, se suscribieran de manera consciente, reflexiva y deliberada.

Esos argumentos, llevaron a establecer que el pacto de salario integral debía estar suscrito, fuera ya, en el clausulado del contrato, o en un documento anexo al mismo, o con un cruce de comunicaciones y, en esa providencia, se concluyó:

En suma, la Corte rectifica su jurisprudencia en el sentido que los actos formales del Derecho del Trabajo como el contrato a término fijo, el acuerdo de salario integral o periodo de prueba, inexorablemente, no solo deben constar por escrito para su existencia (formalidad ad substantiam actus o ad solemnitatem) sino que su prueba no puede suplirse por un medio distinto al acto de constitución (formalidad ad probationem).

Dicho esto, en el contrato de trabajo suscrito entre Helm Securities S. A. Comisionista de Bolsa y Claudia Roxana González de Forero³, del 16 de septiembre de 2004, se pactó, como sueldo mensual, la suma de \$5.000.000. Ese mismo día, se suscribió⁴ un otro sí, en que el que se fijó, que el esquema de remuneración, estaba constituido con un salario básico y otro variable, el cual, se definió, en esta forma:

PAGOS VARIABLES NO SALARIALES

El empleador reconocerá y pagará al TRABAJADOR una parte de pagos variables en dinero de acuerdo a lo producido sobre el valor neto producido sobre las metas mínimas de ingresos netos exigidas las cuales son de conocimiento del Trabajador. Las variables antes indicadas y las metas podrán ser modificadas en cualquier momento por el empleador por así acordarlo las partes. Estos pagos serán calculados mensualmente y su pago se efectuará a más tardar dentro del mes siguiente al cual fueron liquidadas:

Para efectos del contrato se entiende por:

³ F.º 324 a 328 del cuaderno 1.

⁴ F.º 329 a 330 Ib.

“METAS. A partir del sexto mes de vigencia del presente contrato el Trabajador debe cumplir con las metas de gestión, su incumplimiento será analizado por la Alta Dirección de la compañía con miras a revisar si se configura una justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo”.

Después, los contratantes⁵, el 2 de enero de 2012, variaron la modalidad de retribución, acordando un salario integral.

Conforme a lo anterior, es notorio que la demandante, desde el 16 de septiembre de 2004 hasta el 1º de enero de 2012 devengó, un sueldo ordinario y del día 2 de igual mes y año, hasta la finalización de esa vinculación, que lo fue el 3 de octubre de 2014, uno integral⁶.

Ahora, se observa que en la demanda⁷ se solicitó para la señora Claudia Roxana González Forero, el auxilio de cesantías causado entre el 16 de septiembre de 2004 al 1º de enero de 2012, *«calculadas tomando como base el salario ordinario pactado contractualmente y el emolumento laboral “Bono Extralegal” denominado en nómina “Incentiv no constit de salar”»*.

Frente a esa situación, la enjuiciada hizo oposición⁸, argumentando, que la modalidad acordada, fue la de salario integral, lo cual, como se vio, en el interregno mencionado, no sucedió.

⁵ F.º 331 a 334 *ejusdem*.

⁶ F.º 282 del cuaderno principal.

⁷ F.º 702 a 762 del cuaderno 2.

⁸ F.º 780 Ib.

Para efectivizar esa condena, se cuenta, con la siguiente información⁹:

- Año 2004.

	Salario	Incent.
Sept	2,327,000	
Oct	0	
Nov	0	
Dic	0	698,100
Total	2,327,000	698,100
Cesantías		218,479

- Año 2005.

	Salario	Incent.
Ene	5,000,000	
Feb	5,000,000	
Mar	5,000,000	
May	5,000,000	
Jun	5,000,000	
Jul	5,000,000	
Ago	4,000,000	
Sept	3,500,000	
Oct	5,000,000	1,857,783
Nov	5,000,000	
Dic	5,000,000	
Total	57,500,000	1,857,783
Cesantías		4,946,482

- Año 2006

	Salario	Incent.
Ene	5,304,000	
Feb	5,304,000	1,742,090
Mar	5,304,000	3,104,602
May	5,304,000	960,342
Jun	5,304,000	
Jul	5,304,000	
Ago	5,304,000	3,127,706
Sept	5,304,000	1,317,240
Oct	5,304,000	20,000
Nov	5,304,000	3,126,244
Dic	5,304,000	7,269,291
Total	63,648,000	20,667,515
Cesantías		7,026,293

⁹ F.º 943 a 956 Ejusdem.

- Año 2007

	Salario	Incent.
Ene	5,639,000	3,948,734
Feb	5,639,000	6,884,185
Mar	5,639,000	7,437,262
Abri	5,639,000	10,742,001
May	5,639,000	19,659,446
Jun	5,639,000	42,555,870
Jul	5,639,000	
Ago	5,639,000	29,945,087
Sept	5,639,000	47,000
Oct	5,639,000	35,469,804
Nov	5,639,000	33,469,804
Dic	5,639,000	14,158,674
Total	67,668,000	204,730,068
Cesantías		22,699,839

- Año 2008

	Salario	Incent.
Ene	6,000,000	10,299,370
Feb	6,000,000	4,102,456
Mar	6,000,000	6,498,483
Abri	6,000,000	27,669,343
May	6,000,000	2,456,285
Jun	6,000,000	19,444,549
Jul	6,000,000	841,990
Ago	4,600,000	40,676,355
Sept	4,400,000	12,925,557
Oct	6,000,000	35,000
Nov	6,000,000	2,932,103
Dic	6,000,000	
Total	69,000,000	127,881,491
Cesantías		16,406,790

- Año 2009

	Salario	Incent.
Ene	6,461,000	23,597,297
Feb	6,461,000	4,523,362
Mar	6,461,000	
Abri	6,461,000	3,039,972
May	6,461,000	1,697,921
Jun	6,461,000	32,996,528
Jul	6,461,000	21,996,528
Ago	6,461,000	422,454
Sept	6,461,000	21,634,799
Oct	6,461,000	50,985,372
Nov	6,461,000	14,749,450
Dic	6,461,000	14,517,322
Total	77,532,000	189,833,114
Cesantías		22,280,426

- Año 2010

	Salario	Incent.
Ene	5,132,833	12,874,056
Feb	0	1,289,271
Mar	4,909,667	15,504,457
Abri	6,695,000	10,691,844
May	6,695,000	57,306,440
Jun	6,695,000	
Jul	3,347,500	10,053,652
Ago	6,695,000	32,925,789
Sept	6,695,000	3,650,882
Oct	6,695,000	63,771,913
Nov	6,695,000	19,661,757
Dic	6,695,000	1,975,061
Total	66,950,000	229,705,122
Cesantías		24,721,260

- Año 2011

	Salario	Incent.
Ene	6,943,000	39,699,254
Feb	6,963,000	
Mar	6,963,000	9,292,831
Abri	6,963,000	
May	6,963,000	6,539,831
Jun	6,963,000	
Jul	6,963,000	17,300,295
Ago	3,481,500	
Sept	6,963,000	15,669,015
Oct	6,963,000	
Nov	6,963,000	14,936,628
Dic	6,963,000	14,255,401
Total	80,054,500	117,692,503
Cesantías		16,478,917

Por lo visto, se condenará a la accionada, a cancelar a favor de la demandante, a título de cesantías, la suma de \$114.778.486.

Las primas de servicios e intereses a las cesantías de Claudia Roxana González Forero, se encuentran afectadas por la prescripción, porque el contrato de trabajo de finalizó el 3 de octubre de 2014 y la demanda ordinaria se presentó el 18 de diciembre de 2015¹⁰, lo que implica que los derechos causados con anterioridad al 18 de diciembre de 2012, están

¹⁰ F.º 696 del cuaderno 2.

afectados por el transcurso del tiempo, no sucediendo lo mismo, con las condenas aquí impuestas, porque el de las cesantías corren desde la terminación de la relación laboral (3 de octubre de 2014) (sentencia de casación CSJ SL1639-2022).

Además, cabe precisar y, para dar alcance a la impugnación de la accionada, en cuanto al reproche que realiza frente a la señora Claudia Llaña Saad, que el artículo 132 del CST, modificado por el 18 de la Ley 50 de 1990, indica que el trabajador que desee acogerse a la modalidad de salario integral, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías, lo que no implica que, a partir de ese momento, debe empezar a correr el término de prescripción, pues lo único que se hace es cambiar la forma de retribución, pero no se da por finalizada la relación laboral y bien se sabe que la remuneración integral, comprende una parte ordinaria y otra prestacional, como lo sería las cesantías.

En tal medida, si el contrato continúa vigente, el término de prescripción de este auxilio, comienza a contabilizarse cuando finalice la relación laboral, pues este evento, es que hace que se causen o se vuelvan exigibles¹¹.

2. Bono extralegal de 2014

Para cuestionar la absolución impartida por el juez de primer grado, las recurrentes pretenden acudir al principio

¹¹ Sentencia de casación CSJ SL, 23 oct 2012. Rad. 41005; CSJ SL2885-2015 y CSJ SL697-2021.

de favorabilidad sobre la formula a aplicar, pues en su sentir, el cálculo debe realizarse solamente con sustento en la meta comercial, sin tomar en cuenta los demás.

Para resolver ese cuestionamiento debe destacarse que, al momento de resolver el recurso extraordinario de casación, esta Sala se ocupó del modelo de actuación comercial y del plan de gestión comercial de Claudia Llaña, en los siguientes términos:

i) Modelo de actuación comercial (f.º 869 a 874 del cuaderno 2): en este documento, se tratan las premisas generales del modelo de actuación comercial, informando, que las mesas se especializarán en negocio en pesos y en dólares, de forma independiente, debiendo hacer *«entrega formal»* a las mesas en las cuales están asignados los clientes; que se trabajaría en equipo con los binomios de cada uno de los comerciales, dependiendo de su *«mesa»*, los segmentos que atiende el banco, sus activos y la línea de negocios en las que se enfoque, advirtiendo, que *«los incentivos se generan a partir del 100 % del cumplimiento en ingresos»*.

En un título denominado *premisas Mesa IA*, se informa que esta estará dividida dependiendo de la línea de negocio, en donde se especializa un equipo en el negocio contrato comisión y otro en fondos, *«independiente del vehículo en el que se administren y gestionen los fondos»*; que esa mesa manejaría exclusivamente negocios en pesos y el equipo de distribución, estaría en Helm Comisionista de Bolsa, siendo los segmentos que atender, la banca privada, preferente o gobierno.

En un acápite llamado *Esquema de incentivos IA contrato de comisión*, se indica que los comerciales tendrán una remuneración variable hasta *«del 30 % del exceso sobre su presupuesto de comisiones derivados de los ingresos por contrato de comisión»*, que estaría compuesto de lo siguiente:

- 20 % sobre el exceso por cumplimiento de ingresos.
- 10 % adicional de ese exceso, si se cumplieran estas variables, *«con su peso respectivo»*:

- a) Número de visitas (15 mensuales) 10 %.
- b) Número de clientes nuevos (10 trimestrales) 20 %.
- c) Cumplimiento en ingresos plan pareja fondos 50 %.

d) Cumplimiento en ingresos totales de la mesa 20 %.

Se advirtió, que esas variables extras, solo tenían dos opciones, «*cumplido o no cumplido*» y la medición de los «*cumplimientos tanto de presupuestos como de puntos extras se hacen sobre cifras trimestrales, independiente del seguimiento comercial*», siendo que, el máximo de cumplimiento, para la liquidación de incentivos, será del 400 %.

Al tratar sobre el *Esquema de Incentivos IA fondos de inversión*, se indicó, **que los comerciales tendrían una remuneración variable hasta del 30 % del exceso de presupuesto de comisiones, que estaría compuesto, por estos conceptos:**

- **20 % sobre el exceso por cumplimiento de ingresos.**
- **10 % adicional de ese exceso, si se acreditaban estas variables, con su peso respectivo:**

a) **Número de visitas (35 mensuales) 20 %.**

b) **Número de clientes nuevos (10 personas naturales y 5 personas jurídicas mensuales –dependiendo del segmento en el que se encuentre) 10 %.**

c) **Cumplimiento en ingresos plan pareja contrato comisión 50 %.**

d) **Cumplimiento en ingresos totales de la mesa 20 %.**

Reiteró, que esas variables extras, tenían dos opciones, «*cumplido o no cumplido*», sin que existieran cumplimientos parciales ni sobrecumplimientos, realizando su medición sobre cifras trimestrales, con independencia del seguimiento comercial.

En las *Premisas Mesa Banca Privada Pesos*, se anotó que esta se especializaba en negocio en pesos y en dólares, de forma independiente, estando dividido el equipo para el negocio de la banca privada; que la primera, era la responsable de gestionar todos los productos de la unidad independiente donde se administren y gestionen fondos, manejando el plan pareja interno-socios-, entre pesos y dólares.

Destacó, que habría una meta conjunta por cada mesa y se trabajarían binomios con los segmentos banca privada y preferente pesos para Bogotá, sosteniendo, que debía realizarse la entrega formal de clientes a las mesas en las cuales están asignados los consumidores, dependiendo de los segmentos y ciudades.

Al tratar del *Esquema de Incentivos Banca Privada Pesos*, se expresó que los comerciales tendrían una remuneración variable hasta del 30 %, del exceso de presupuesto de comisiones, que estaría compuesto por un 20 % «sobre el exceso por cumplimiento de ingresos, con un peso del 60% en contrato de comisión y 40 % en fondos» y, por un «10 %

adicional de este exceso, si cumple las siguientes variables cada una con su peso respectivo»:

- **Bancarización 10 %.**
- **Crecimiento aumento AUM 10 %.**
- **Cumplimiento de pasivos plan pareja Banca Privada 50 %.**
- **Cumplimiento plan pareja mesa USD 20 %.**
- **Cumplimiento total de la mesa en pesos 10 %.**

Luego reiteró sobre las opciones y la medición de cumplimiento, conforme a lo señalado en puntos anteriores.

Seguidamente se ocupó de las *Premisas Banca Privada USD*, el *Esquema de Incentivos Banca Privada USD* (donde relacionó porcentajes por exceso por cumplimiento de ingresos y adicionales a ese concepto, por 20 % y 10 %, respectivamente, informando que el último tendría las variables de bancarización con Helm Bank Panamá en 30 %, crecimiento AUM -20 %, cumplimiento de pasivos de segmento banca privada-10 %, cumplimiento plan pareja-socio mesa pesos-30 %, y cumplimiento total de la mesa en USD 10%), *Premisas Segmento IB Pesos* (dice que existirá una meta conjunta por cada mesa, siendo los segmentos a manejar, y *Esquema de incentivos IB* (avisa que los comerciales tendrían una remuneración variable hasta del 30 % del exceso de su presupuesto de comisiones, integrados por el «exceso de cumplimiento de ingresos» (20 %) y, si la mesa cumplía la meta de ingresos totales (10 %).

ii) Plan de gestión comercial de Claudia Llaña (f.º 201 a 210) de 2013.

Contiene las siguientes definiciones:

1. ¿Qué es el PGC?

El PGC, es la herramienta de integración individual y corporativa que nos permitirá alcanzar nuestras metas orientando nuestros esfuerzos de manera organizada, regular, y progresiva. Con una vigencia desde el 1 de abril de 2013 hasta el 31 de noviembre del presente año.

2. ¿Por qué el PGC?

Generar un cambio cultural, integrando el desempeño individual a los objetivos corporativos; que nos permita ser protagonistas dentro del grupo financiero, con los beneficios y compromisos que esto implica; con el fin de obtener la rentabilidad y sostenibilidad definidas en el foco del Mapa estratégico de Mercadeo.

3. ¿Para que el PGC?

Aumentar sustancialmente los ingresos a través de mayores activos bajo administración, venta diversificada de productos y relaciones comerciales de largo plazo con clientes actuales y nuevos.

Trata del foco estratégico al 31 de diciembre de 2015; informa quienes estarán involucrados en el PGC, en control y resultados, comunicación, autorización de cambios e inconsistencias, determinado que el equipo comercial a medir, serían, la mesa institucional, la banca privada y corporativa, la personal y preferencial, con la de acciones, en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena y Medellín.

Frente al esquema de Claudia Llaña Saad, se escribió:

BANCA PRIVADA	CONSULTOR SENIOR	META
Meta financiera	20 %	4 veces el salario + porcentaje de costos (este porcentaje dependerá de la producción mensual). Esta meta es de obligatorio cumplimiento, para poder obtener el porcentaje de las demás variables del PGC.
Meta Comercial	5 %	\$100.000.000 (Esta se asigna de acuerdo con la categoría en la que se encuentre el comercial en este caso SENIOR).
Cartera Colectiva	5 %	La meta mensual es de \$1.500 millones, esta es acumulativa para alcanzar al término del PGC un monto total de \$12.000 millones. Esta meta tiene cumplimiento cuando el portafolio acumulado es igual al portafolio mínimo correspondiente al mes que se está evaluando. En el momento en el que el comercial cuente con \$12.000 millones en la CC la meta total del PGC se dará por cumplida, siempre y cuando este monto sea constante.
APT's	2 %	La meta es traer tres APT's, uno trimestral de \$5.000 millones para el término del PGC tener \$15.000 millones. Esta meta es acumulable, por lo tanto, en el momento en que el comercial obtenga \$15.000 millones se obtendrá el cumplimiento total

		de la meta, siempre y cuando este monto sea constante.
Producto Mes	1 %	Esta meta dependerá del producto que desee promover la firma. Para los meses de abril y mayo el producto el producto será HELM ECOPETROL y HELM INDICE, por lo cual la meta será traer a las carteras \$200 millones en el mes de abril y \$200 millones en el mes de mayo. Es importante tener en cuenta que esta meta es acumulativa, por lo cual, para que se dé el cumplimiento de la meta el comercial deberá tener \$200 millones en el mes de abril y \$400 millones en el mes de mayo en cualquiera de las dos carteras o la sumatoria de las dos deberá ser el valor correspondiente.
Plan Pareja	2 %	El 10% de la meta comercial es decir \$10 millones deberán provenir de los clientes referidos por el plan pareja.
Total Comisión	35 %	

En un título denominado variables y medición, se dijo:

- **Meta financiera:** 4 veces el salario más el 12% de costos sobre producción para producciones hasta \$150 millones, el 10% entre \$150 y \$250 millones o costos del 8% para producción superiores a \$250 millones. **Esta meta es de obligatorio cumplimiento, para poder obtener el porcentaje de las demás variables del PGC.**

Medición = (4 x Salario) + (Producción x %de costos).

- **Meta Comercial:** Presupuesto de producción mensual asignado discrecionalmente por la firma a cada comercial.

Medición = Si producción ≥ Meta Comercial → Cumple
Si producción < Meta Comercial → No cumple.

- **Cartera Colectiva:** Cada comercial de acuerdo a la mesa a la que pertenezca, tendrá una meta de crecimiento del portafolio en cartera colectiva. Esta meta tiene un monto mensual que debe ser acumulado mes a mes con el fin de cumplir con la meta total del PGC, esta meta tiene cumplimiento cuando el portafolio acumulado es igual al portafolio mínimo correspondiente al mes que se está evaluando.

Medición = Σ Valor patrimonial de los APT's.

- **Producto Mes:** Cualquier producto que la firma desee impulsar durante un periodo de un mes. Si se considera necesario, el producto que se desea impulsar puede durar el tiempo que la firma decida, no necesariamente un mes. Dependiendo del producto que se desee promover se asignará la meta.

Medición = *Productos discrecionales*
 Σ Valor Portafolio $\geq$ Meta

Productos no Discrecionales

Producción Producto del mes $\geq$ 10%
 Meta Comercial

- **Plan Pareja:** Esta meta será cumplida cuando el 10% de la meta comercial provenga de los clientes referid por el plan pareja del grupo a partir del 1 de abril de 2013. Los clientes vinculados posteriormente a esta fecha no se contarán dentro de la meta.

Medición = Producción Plan Pareja $\geq$ 10%
 Meta Comercial

- **Meta Mesa:** Esta variable solo aplica para la mesa institucional y la calificación es binominal, de acuerdo su la mesa cumple o no la meta.

Medición = Producción Total de Institucional $\geq$ 1
 Σ Metas Comerciales Institucional

Señaló que, para su seguimiento, se realizarían comités comerciales (analizaría el resultado de cada comercial y sus metas) y de presidencia (realizaría un seguimiento al PGC en general, examinando los resultados de la firma, así como el de los comerciales individualmente), con el extracto personal de resultados mensuales (los comerciales recibirían información mensual detallada de su desempeño), así como una ceremonia de cierre – diciembre 2013 (en ese mes se llevaría a cabo una reunión para evaluar el desempeño del PGC y ver sus resultados, tanto cualitativa como cuantitativamente).

En un acápite denominado *condiciones*, se expresó que el PGC aplicaba a todos los comerciales desde el momento de su vinculación, advirtiéndole que los integrados durante el segundo semestre no podían aspirar al premio final, pero si al sistema de remuneración variable; que el Junior, ingresaba directamente al plan y el Semi Senior, hasta los primeros 6 meses de trabajo, el PGC solo contaba para beneficios cuando acreditaran los puntos.

Luego, se anotó:

-Novedades: Vacaciones, Maternidad e Incapacidad: No se clasificará el mes (o los meses) en que un comercial este en vacaciones, en licencia de maternidad o en incapacidad, 8 o más días hábiles en un mes. Los meses de novedad no se tendrá en cuenta para el promedio de la clasificación en el año ni para acumular clasificaciones, siempre y cuando la novedad sea igual o mayor a 8 días hábiles del mes.

Seguidamente, relaciona lo relativo a observaciones y reclamos, potestad para cancelar premios o hacer retiros del PGC (por bajo rendimiento comercial, competencia desleal o alguna falta grave considerada por el equipo directivo), canastas, negocios de mercado (oportunidades de mercado previamente aprobadas por el jefe inmediato), ascensos, premios y retiros.

Al tratar el tema de *Políticas de Abordamiento de clientes*, se informa que se deberá consultar previamente en OYD y el sistema de información comercial, por número de identificación y si no se encuentra, podrá ser abordado; que los comerciales disponen de un plazo de 90 días a partir del ingreso a la SIC, para vincular y cerrar el negocio y, transcurrido ese lapso, puede ser atendido por otro comercial, entre otras cuestiones.

En *reconocimientos*, se manifestó que el PGC los manejaba para premiar a los comerciales con el mejor desempeño, *«tanto bimensual como de todo el PGC»*, manejándolo a través de calificaciones mensuales y anuales, y *«los comerciales que obtengan 6 clasificaciones mensuales o la clasificación anual se harán acreedores del reconocimiento anual»*, dando como ejemplo, el que a continuación se transcribe.

VARIABLES	CUMPLIMIENTO	PROCENTAJE
Meta Financiera	SI	20 %
Meta Comercial	SI	5 %
Cartera Colectiva	NO	0 %
APT's	SI	1 %
Producto Mes	SI	1 %
Plan Pareja	SI	3 %
TOTAL	-	30 %

En ese cuadro se indicó que «el porcentaje que se obtiene por el cumplimiento de cada meta dependerá de las metas individuales asignadas en el PGC».

Se informó, que se obtendrían puntos, cuando el comercial tuviera un cumplimiento mayor al 100 % de las metas y, el que tuviera el mayor puntaje bimensual, se haría acreedor a un reconocimiento por el mismo periodo, agregando que *«Las variables que se evalúen en el sistema de puntos dependerá de la mesa a la cual pertenece el comercial»*. (Negrillas de la Sala).

De lo transcrito se destaca que el porcentaje a cancelar a los comerciales puede ir «*hasta*» el 35 %; es decir, ese era el monto máximo al que se podía aspirar, si se cumplían las variables de meta financiera, meta comercial, cartera colectiva, APT's, producto mes y plan pareja, siendo viable que la proporción a aplicar fuera inferior, si no se cumplían todas esas condiciones.

En todo caso, conforme a lo allí estipulado, sí era necesario contar con la meta financiera, porque con esta, se obtenía la medida de las demás variables, la cual, no puede definirse, pues la misma tiene en cuenta la mesa a la que pertenezca el comercial y, al expediente no se allegó la información que, de manera certera, lleve a la Sala a calcularlo.

Lo expuesto, es útil para precisar que la meta comercial, por sí sola, no da lugar al pago de la bonificación, ya que, se insiste, necesariamente debía contarse con la financiera.

Además, en este asunto no es posible acudir al principio de favorabilidad que, en estricto sentido, sería el de *in dubio pro operario*, pues la redacción de la forma en la debe calcularse la bonificación, no genera ninguna duda.

Adicionalmente, la enjuiciada no demostró que hubiera enterado y discutido el cambio en el pago de ese concepto, razón por la cual, para calcularlo, debía estarse al que fue

comunicado a las petentes, pero, por lo antes expuesto no es posible acceder a lo solicitado por ellas.

Dicho esto, en este aspecto se confirmará la decisión del juzgado.

3. Aportes a pensión

El bono cancelado por la empresa constituye salario, razón por la cual, debe integrarse a la base para el cálculo de los aportes a pensión, lo que aplica al tiempo donde cada una de las accionantes recibió un salario ordinario y cuando pasó a uno integral, pero tomando de este último, solamente el 70 %¹².

Ahora, la enjuiciada, solicita revisar la condena del juez de primer grado, porque, uno de los testigos, que no identificó, indicó que la cotización se realizó con apego al Decreto 1393 de 2010.

Resulta, que ese cuerpo normativo, en su artículo 30, prescribe que, para pensión y salud, *«los pagos no constitutivos de salario de los trabajadores particulares»*, no pueden superar el 40% del total de la remuneración. Rubros que son distintos a los enunciados en el artículo 127 del CST y que son base, para el pago de esos aportes, contrario a lo que sucede con los enlistados, a manera enunciativa en el 128 de dicho estatuto.

¹² Artículo 18 de la Ley 100 de 1993.

De ahí, que si el bono, en realidad era una comisión y remuneraba directamente los servicios prestados por las demandantes, debían incluirse, atendiendo a la modalidad de retribución acordada entre las partes, como base para efectuar el aporte a pensión. Siendo eso así, no le asiste, a la convocada, razón en su apelación y, por tal razón, tampoco es viable revisar la cuantía de lo ordenado en primera instancia, porque la normativa relacionada por la compañía no aplica en este asunto.

Sin embargo, se modificará el numeral décimo de la sentencia apelada, para en su lugar, ordenar a la administradora del régimen de pensiones, a la que se encuentran afiliadas las accionantes o a la que estas elijan, que realicen los cálculos a fin de establecer las diferencias en las cotizaciones a pensión, por la no inclusión del bono que se descubrió, que en verdad eran comisiones y remuneraban, de manera directa, la tarea encomendada a las convocantes. Para ello se tomarán todos los periodos, donde se devengó ese concepto, para lo cual, se debe acudir a los folios 30 a 31, 124 a 132, 191 a 200, 262 a 273, 340 a 342, 432 a 434 del cuaderno 1; 484, 547 a 548, 597 a 599 del cuaderno 2; 817 a 826, 943 a 956, 969 a 978, 991 a 993 del cuaderno 3 y 90 a 91 del cuaderno de la Corte.

Los montos que deben tomarse aparecen relacionados, como BONIFIC. NO SALARIAL o INCENTIV. NO CONSTIT. DE SALAR.

A los cálculos realizados por las administradoras, se debe aplicar el respectivo interés moratorio y, una vez se realice los anterior, será cargo de la accionada, entrar a satisfacerlos.

3. Indemnización por despido.

La señora Claudia Llaña¹³, decidió, el 14 de octubre de 2014, dar por finalizado su contrato de trabajo por motivos atribuibles a su empleador, conforme lo previsto en el ordinal b) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Las razones expuestas, se sustentaron en el incumplimiento del dador de trabajo, en sus obligaciones laborales, específicamente, el pago completo de su salario, por desconocer que el pago variable dependía directamente del cumplimiento de sus funciones y el desempeño comercial.

Claudia Roxana González¹⁴, terminó su relación laboral, el 3 de octubre de 2014, para lo cual, sostuvo que las comisiones tenían naturaleza salarial, y le generaban a su favor, prestaciones sociales, ya que, no formaban parte de su salario integral, lo cual evidenciaba, en su sentir, la desmejora en sus condiciones laborales.

María Cecilia Téllez¹⁵, también realizó la misma acción que sus compañeras, el día 30 de octubre de 2014, para lo

¹³ F.º 61 a 63 del Cuaderno 1.

¹⁴ F.º 277 a 278 Ib.

¹⁵ F.º 496 a 496 del cuaderno 2.

cual, le achacó, a la entidad financiera, el incumplimiento sistemático de sus obligaciones laborales, al no cancelarle, en forma completa su salario, porque las comisiones, bonos o bonificaciones, claramente tenían esa naturaleza y Helm Comisionista de Bolsa S. A., les otorgó, con cláusulas ineficaces, un carácter no retributivo del servicio.

Como se ve, la razón de las demandantes se sustentó en el pago deficitario de las sumas de dinero que remuneraban sus servicios, al no incluir lo percibido a título de comisiones.

Dicho rubro, como se definió al momento de resolver el recurso de casación, era una contraprestación directa de la tarea a estas encomendada y, como la compañía le restó, de manera ineficaz, esa condición, afectó el pago de prestaciones y aportes, dando lugar, por lo tanto, al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, pues, su conducta fue sistemática e injustificada, porque, ese concepto (el llamado incentivo o bonificación), reúne las condiciones previstas en el artículo 127 del CST y no es viable desconocer esa naturaleza acudiendo al artículo 128 de la misma obra, porque no permite restarle carácter salarial a cualquier pago, sino solo a algunos auxilios o beneficios¹⁶, que no incluye, el concepto que dio origen a esta demanda.

Por lo expuesto, se confirmará, en este aspecto, la decisión de primer grado.

¹⁶ Sentencia de Casación CSJ SL, 13 jun 2012. Rad. 39475.

4. Sanción moratoria.

Se debe señalar, que la indemnización prevista en el artículo 65 del Estatuto el Trabajo, es una sanción al empleador moroso, por la falta de pago, al momento de la finalización de la relación laboral, de los salarios, prestaciones o aportes debidos a su trabajador.

Su imposición no se realiza de manera automática, porque debe analizarse su conducta, a efectos de establecer si esta estuvo o no revestida de buena fe.

Para ese cometido, se tienen en cuenta las razones aportadas por el dador del empleo, las cuales, al analizarse con los medios demostrativos aportadas al plenario, deben reflejar una postura seria y razonada, que conlleven a concluir que su intención no estaba encaminada a defraudar los intereses de sus empleados.

Dicho esto, la accionada, cuando contestó la demanda¹⁷ indicó que los contratantes, al momento de suscribir los contratos de trabajo, pactaron un bono extralegal que no constituía salario, conforme lo dispuesto en el artículo 128 del CST.

¹⁷ F.º 790 del cuaderno 3.

Efectivamente, ese clausulado se encuentra en cada uno de los documentos suscritos por la empresa y las demandantes.

Empero, esa situación, con contundencia no conlleva a la enjuiciada a ubicarla en el campo de la buena fe, porque las pruebas estudiadas al momento de resolver el recurso de casación indican, de manera clara, que ese bono extralegal, estaba sustentado en la labor que, como comerciales, realizaban las petentes.

Siendo eso así, esa erogación reunía las características de salario y propiamente respondía al nombre de comisiones, razón por la cual, no era viable desconocer su naturaleza, acudiendo a la disposición señalada por la pasiva, porque no permite restarle carácter salarial a cualquier pago, sino solo a algunos auxilios o beneficios, entre los cuales, no se encuentra la erogación que recibieron las convocantes.

Lo expuesto indica que la demandada abusó de las posibilidades otorgadas por el derecho laboral y contrarió el principio de buena fe en la ejecución del contrato laboral contenido en el artículo 55 de CST, al realizar una maniobra fraudulenta que perjudicó a las accionantes, pues al no incluir un pago que retribuía, de manera directa, la labor por estas realizada, afectó, sus cesantías y aportes, siendo procedente la condena a título de indemnización moratoria.

Para ese efecto, se observa que la señora Claudia Roxana González Forero se desvinculó de la accionada el 3

de octubre de 2014¹⁸ y la demanda se formuló el 18 de diciembre de 2015¹⁹.

El último salario devengado por esta fue un sueldo integral de \$13.000.000²⁰ y a esa fecha, no recibió, comisiones²¹.

Siendo eso así, al salario recibido por la accionante, se le disminuirá el 30%, correspondiente al factor prestacional, y sobre le restante, es decir \$10.000.000 se condenará al pago de la indemnización

Dicho esto, se ordenará el pago de \$333.333 diarios, a partir del 4 de octubre de 2014 y hasta por 24 meses. A partir del mes 25, se deberán los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, que correrán hasta que se cancelen las cesantías y las diferencias a los aportes a pensión.

La señora María Cecilia Téllez Castro, se retiró de la compañía, el 30 de octubre de 2014²² y percibió un salario integral de \$13.000.000, destacándose, que esa fecha, tampoco recibió comisiones²³.

Conforme a esa situación, se condenará al

¹⁸ F.º 282 del cuaderno 1.

¹⁹ F.º 696 del cuaderno 2.

²⁰ F.º 282 del cuaderno 1.

²¹ F.º 91 del cuaderno de la Corte.

²² F.º 500 del cuaderno 2.

²³ F.º 91 del cuaderno de la Corte.

reconocimiento de \$333.333 diarios, desde el 31 de octubre de 2014 y hasta por 24 meses. A partir del mes 25, se deberán los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, que correrán hasta que se cancelen las diferencias a los aportes a pensión.

Se confirma la decisión, en lo que tiene que ver con la señora Claudia Llaña Saad.

5. Vacaciones

Para dar respuesta a los cuestionamientos indicados por la empresa, se indica que las vacaciones, cuando se devenga un salario integral, se liquidan con el 100%, por disponerlo de esa forma el Decreto 1174 de 1991, que en su artículo 1º, indica:

Artículo 1º Salario integral. El salario integral a que se refiere el numeral 2º del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, será una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones.

Frente a las del 2014, sucede que, al expediente y al cuaderno de la Corte²⁴, se arrimaron los pagos que daban cuenta del incentivo reconocido por la enjuiciada, el cual, como se sabe, era salario y, con este podía calcularse las vacaciones de ese período.

²⁴ F.º 90 a 92 del cuaderno de la Corte.

Además, al tomarse el 100% de la retribución, que incluye, en los periodos no prescritos, la totalidad de los conceptos que conformaban el salario, incluida la comisión, no se observa error en los cálculos realizados en primera instancia.

Costas en las instancias a cargo de la demandada. Estas deberán incluirse por el juez de primer grado en la liquidación que realice conforme a lo previsto en el artículo 366 del CGP.

III. 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,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral 4.3 de la decisión de primer grado y, en su lugar, se declara que la señora Claudia Roxana González, desde el 16 de septiembre de 2004 hasta el 1 de enero de 2012 devengó un sueldo ordinario y del día 2 de igual mes y año, hasta la finalización de esa vinculación, que lo fue el 3 de octubre de 2014, uno integral.

Como consecuencia de lo anterior, se ordena el pago a su favor, de \$114.778.486, a título de auxilio de cesantías.

SEGUNDO: SE REVOCA el ordinal octavo de la sentencia del Juzgado para, en su lugar, condenar a la accionada al pago de lo siguiente:

- A favor de Claudia Roxana González, por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del CST: la suma de \$333.333 diarios, a partir del 4 de octubre de 2014 y hasta por 24 meses. A partir del mes 25, se deberán los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, que correrán hasta que se cancelen las cesantías y las diferencias a los aportes a pensión.

- A favor de María Cecilia Téllez, por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del CST: \$333.333 diarios, a partir del 31 de octubre de 2014 y hasta por 24 meses. A partir del mes 25, se deberán los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, que correrán hasta que se cancelen las diferencias a los aportes a pensión.

TERCERO: SE MODIFICA el numeral décimo de la sentencia apelada, en el sentido de ordenar a la administradora del régimen de pensiones a la que se encuentran afiliadas las demandantes o a la que estas elijan, que realicen los cálculos a fin de establecer las diferencias en las cotizaciones a pensión, por la no inclusión del bono que se descubrió, que en verdad eran comisiones y remuneraban, de manera directa, la tarea encomendada a las convocantes.

Para ello se tomarán todos los periodos, donde se devengó ese concepto, para lo cual, se debe acudir a los folios 30 a 31, 124 a 132, 191 a 200, 262 a 273, 340 a 342, 432 a 434 del cuaderno 1; 484, 547 a 548, 597 a 599 del cuaderno 2; 817 a 826, 943 a 956, 969 a 978, 991 a 993 del cuaderno 3 y 90 a 91 del cuaderno de la Corte.

Los montos que deben tomarse aparecen relacionados, en unos casos, como BONIFIC. NO SALARIAL o INCENTIV. NO CONSTIT. DE SALAR.

A los cálculos realizados por las administradoras, se debe aplicar el respectivo interés moratorio y, una vez se realice lo anterior, será cargo de la accionada, entrar a satisfacerlos

CUARTO: Se confirma en lo demás.

Costas como se dijo en la parte motiva.

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


SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO


CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA


CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO