



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 3

**JORGE PRADA SÁNCHEZ**  
**Magistrado ponente**

**SL1317-2024**  
**Radicación n.º 95080**  
**Acta 19**

Bogotá, D. C., cinco (5) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **DERLY YASBLEIDY GARCÍA CELY**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 28 de enero de 2022, en el proceso que instauró contra **KIA PLAZA S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

Derly Yasbleidy García Cely llamó a juicio a KIA Plaza S.A. para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado entre el 10 de julio de 2009 y el 15 de mayo de 2020, cuando fue despedida sin justa causa. Así mismo, que las cláusulas sobre exclusión salarial de comisiones y bonificaciones son

ineficaces, en la medida en que involucran sumas constitutivas de salario.

Reclamó la reliquidación del auxilio de cesantía y sus intereses, las primas de servicio, las vacaciones, los aportes a seguridad social en pensiones y las indemnizaciones por despido injusto, moratoria y no consignación de la cesantía, con costas a la demandada.

Narró que el 10 de julio de 2009, suscribió con Kia Plaza S.A. un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de «*asesora comercial*», a cambio de una remuneración mensual variable. Fue así como pactaron «*una comisión por pagos*», que no fue colacionada para liquidar prestaciones sociales, ni aportes al sistema de pensiones. Igual, ocurrió con la denominada «*bonificación no salarial*», a pesar de que le fue pagada mensualmente.

Informó que, mediante comunicación de 22 de abril de 2016, fue ascendida a «*Gerente Comercial en la vitrina 122*», con una mejora salarial. Se convino el pago de una «*bonificación centro de costos*» por la venta de vehículos, que significó ingresos anuales variables, así: \$12.943.000 para 2016, \$20.168.000 en 2017, \$29.774.000 para 2018, \$32.937.000 en 2019 y \$9.225.000 para febrero de 2020.

Informó que dentro de sus funciones estaba la de gestionar créditos de vehículos para los compradores, de

donde percibía una «*bonificación financiera*» sobre el valor del desembolso, pagada directamente por el empleador; también, devengó una «*bonificación de retomas*», por recibir vehículos usados en parte de pago de uno nuevo, tampoco incluida en la liquidación final de prestaciones sociales.

Añadió que como el 15 de abril de 2020, rehusó firmar un «*otrosí*» que modificaba el horario y la remuneración mensual, pues reducía el salario básico en \$1.059.000, la empresa decidió prescindir de sus servicios. Dijo que la liquidación final de prestaciones sociales fue deficiente, toda vez que la encartada solo tuvo en cuenta el salario básico, pero no las comisiones, ni las bonificaciones que reclama y que forman parte del salario, en tanto fueron retributivas del servicio (fls. 2 a 24 G.D.).

Kia Plaza S.A. se opuso al éxito de las pretensiones. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, buena fe, prescripción e inexistencia de factores salariales y del derecho reclamado. Admitió la existencia del contrato de trabajo, la modalidad y los cargos desempeñados por la actora; también, que el salario fue variable y advirtió que la «*comisión por pagos*» siempre tuvo carácter salarial, fue colacionada para calcular las cotizaciones al sistema de seguridad social y se incluyó en la base para liquidar prestaciones sociales.

Adujo que la «*bonificación no salarial*» era un incentivo, no una retribución directa por los servicios prestados. Que por el ascenso a gerente comercial de vitrina, el salario

aumentó a \$2.118.000 y el rubro «*centro de costos*» no tuvo naturaleza salarial, dado que se trató de «*una repartición de utilidades de la vitrina asignada y por otros conceptos desde el área contable de la compañía*», tales como costos de vehículos, impuestos generados por su venta, ingresos mensuales, gastos operacionales inherentes a la oficina y publicidad; todos, ajenos a la gestión de la actora.

Aclaró que la denominada «*bonificación financiera*» tampoco fue asumida, ni sufragada por KIA Plaza S.A., sino que las entidades del sector financiero la pagaban. Adujo que si la demandante pretendía que la suma sirviera como base para calcular los aportes en pensión, debía reportarlos «*en calidad de trabajadora independiente*». Agregó que la «*bonificación por retomas*» tampoco era una contraprestación directa del servicio, como quiera que correspondía a un incentivo no salarial «*por la forma en que se pagó ese vehículo nuevo que ya había sido remunerado con las comisiones*».

Explicó que por la crisis económica derivada de «*la pandemia Covid 19*», la empresa debió acudir a nuevas estrategias para proteger el recurso humano, de suerte que suscribió sendos otrosíes para variar las condiciones de sus trabajadores, que podían ser objeto de negociación. Que no se trató de una desmejora laboral, sino de una «*facultad legal*» que tenía, dado que durante varios meses no obtuvo ingresos; además, nunca coaccionó a la accionante para que aceptara o rechazara la propuesta.

Concluyó que el despido de la trabajadora se debió a la revisión presupuestal y administrativa, traducida en el «*recorte de personal*», que es una facultad legal del empleador, como se le hizo saber en la carta de terminación del contrato, luego de que varias vitrinas de venta fueran cerradas (fls. 336 a 352 G.D.).

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El 7 de octubre de 2021, el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C. declaró probadas las excepciones de «*inexistencia de factores salariales y cobro de lo no debido*», absolvió e impuso costas a la promotora del juicio (fl. 524 G.D.).

## **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver la apelación de la actora, el Tribunal confirmó el fallo de primer grado. No impuso costas (fls. 14 a 18).

Dejó por fuera de discusión que entre Kia Plaza S.A. y Derly García existió un contrato de trabajo entre el 10 de julio de 2009 y el 15 de mayo de 2020, y que esta fungió finalmente como «*gerente comercial*». Delimitó el problema jurídico a dilucidar el carácter salarial de las bonificaciones percibidas por la trabajadora durante el transcurso de la relación contractual.

Luego de recordar cuáles pagos no constituyen salario, conforme la preceptiva del artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo y lo adoctrinado en sentencia CSJ SL1993-2019, de las pruebas recolectadas infirió que la «*bonificación no salarial*» estaba sujeta al cumplimiento de los resultados del equipo de trabajo de la demandante, que no de la prestación directa del servicio.

Consideró que así quedó plasmado en el contrato de trabajo y en las circulares de la empresa, que hicieron parte integral de dicho documento. Lo mismo, coligió de lo declarado por la testigo Myriam Cubillos Olarte, en el sentido de que «*para que el asesor comercial recibiera el pago de las diferentes bonificaciones*», se requería la intervención de un «*equipo de trabajo*» o varias personas que debían participar en los procesos de retoma del vehículo usado o la obtención del crédito ante las entidades financieras.

Estimó que, a pesar de que en los desprendibles de nómina se registraban pagos variables por bonificaciones, no era posible «*efectuar algún tipo de cálculo tendiente a determinar el valor correspondiente*» pues, además de que no fueron contraprestación directa del servicio, se sabía que dicho valor provenía de un monto global que dependía de la productividad del equipo asignado, de lo que no obraba prueba en el expediente. Por ello, dijo, «*no era constitutivo de salario al tenor de lo consagrado en el artículo 128 del CST*».

Agregó que tampoco podía deducirse que se tratara de un pago habitual, como quiera que las bonificaciones no fueron pagadas todos los meses. Por ejemplo, la *«bonificación centro costos»* no se solucionó entre febrero y abril, ni septiembre de 2017; tampoco, en febrero y marzo de 2018, ni en marzo y agosto de 2019. Igualmente, acotó, *«la bonificación retomas»* no se pagó *«en agosto y octubre de 2015, tampoco en enero a abril y noviembre de 2016, abril, octubre y diciembre de 2017, enero a abril, julio a agosto y noviembre de 2018, ni en enero, febrero, marzo, mayo, julio y noviembre de 2019»*. Finalmente, *«la bonificación por financieras»* no se sufragó durante *«mayo y noviembre de 2015, enero a abril, junio, julio y noviembre de 2016, febrero, abril, octubre y noviembre de 2017 y febrero y marzo de 2018»*.

Acotó que el pacto sobre reconocimiento y pago de una bonificación sin incidencia prestacional no desconocía los derechos de la trabajadora, en la medida en que *«las prestaciones extralegales también son susceptibles de (...) negociación al ser precisamente adicionales»* a las legales, de suerte que, si no estaba de acuerdo, *«bien pudo abstenerse de suscribir dicho convenio»*.

La demandante pidió adicionar la sentencia, para que el juez de apelaciones se pronunciara sobre la solicitud de ineficacia de las cláusulas de exclusión salarial (fls. 23 y 24). El 14 de marzo de 2022, el Tribunal consideró que las bonificaciones no eran constitutivas de salario (fls. 26 y 27).

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

En 2 cargos que merecieron réplica, aspira a que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones. A pesar de que se dirigen por distintas sendas, las acusaciones se estudiarán en conjunto, dado que presentan idéntica finalidad.

#### **VI. CARGO PRIMERO**

Por vía directa, acusa «*falta de aplicación*» del artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 13, 14, 16, 22, 27, 28, 109 y 193 *ibídem*, 174 del Código General del Proceso y 53 de la Constitución Política.

Asevera que no cuestiona los supuestos fácticos que dio por acreditados el Tribunal; especialmente, que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 10 de julio de 2009 y el 15 de mayo de 2020, ni que el último cargo desempeñado fue el de «*gerente comercial*».

Se duele de la falta de aplicación del artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo sobre cláusulas ineficaces. Sostiene que además de que el *ad quem* desapercibió que fue

una de las pretensiones de la demanda inicial, fue renuente y omisivo por no haber inferido que las cláusulas que afectan los derechos fundamentales del trabajador no producen efecto, de suerte que debió acceder a la reliquidación reclamada (CSJ SL, 10 jul. 2006, rad. 27325, CSJ SL, 1.º feb. 2011, rad. 35.771, CSJ SL, 30 jul. 2014, rad. 45453, CSJ SL9544-2014 y CSJ SL2929-2022).

## **VII. RÉPLICA**

Afirma que la ineficacia de las cláusulas fue abordada por el Tribunal desde otra perspectiva, de donde coligió que las erogaciones pactadas no constituían salario. Defiende la decisión, en tanto dedujo válidas las cláusulas contractuales y las circulares de desalarización de las bonificaciones, que no fueron pagadas permanentemente.

## **VIII. CARGO SEGUNDO**

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 3, 5, 14, 22, 186, 193, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; 1, 2, 6, 14 y 15 de la Ley 50 de 1990; 28 y 29 de la Ley 789 de 2002; 60 del Código Procesal del Trabajo y 164, 176, 191, 193, 208, 243 y 260 del Código General del Proceso. Afirma que la vulneración se dio como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- a) Tener por demostrado, sin estarlo, que la cláusula tercera del contrato de trabajo, facultaba al empleador, para determinar qué pagos efectuados a la trabajadora, no tenían connotación salarial.

- b) Dar por demostrado, que las circulares de ventas de fechas 8 de Julio del año 2.009 y 1º. de Julio del año 2.013, igualmente facultaban a la empleadora para determinar qué pagos efectuados a la trabajadora, no constituían factor salarial.
- c) Dar por establecido que las partes pactaron que el pago de la bonificación no salarial, quedó sujeto al cumplimiento de los resultados que arrojará el llamado “*Centro de Costos*”.
- d) Dar por establecido, sin estarlo, que las partes pactaron que la bonificación no salarial, estaba sujeta a la productividad y a las metas cumplidas por el equipo con el que contaba la demandante.
- e) Dar por establecido, sin estarlo, que fue voluntad de las partes al suscribir el contrato de trabajo, que las bonificaciones no eran constitutivas de salario al tenor del art 128 del CST.
- f) Dar por establecido, sin ser necesario y sin estarlo, que la demandante no demostró, cuáles fueron los resultados del Centro de Costos.
- g) Dar por demostrado, sin estarlo y contra toda evidencia, que las partes pactaron, que el pago del llamado Centro de Costos, era uno de aquellos no constitutivos de salario al tenor del art 128 del C.S.T.
- h) Dar por demostrado, sin estarlo, que el hecho *[de]* que en el contrato se hubiere pactado el reconocimiento y pago de una bonificación sin incidencia salarial, no desconoce los derechos de la trabajadora, en razón *[a]* que la jurisprudencia ha enseñado que las prestaciones extralegales son derechos susceptibles de negociación.
- i) Dar por demostrado, sin estarlo, que la trabajadora sin engaños y sin presiones, suscribió el acuerdo, en el sentido *[de]* que la bonificación no sería constitutiva de salario.
- j) NO dar por demostrado, estándolo con suficiencia, que las sumas de dinero recibidas por la trabajadora, bajo la denominación de comisiones, constituyen factor salario, al así aceptarlo y por ende confesarlo la demandada, al contestar el hecho 5º de la demanda.
- k) NO dar por probado, estándolo plenamente, que con la confesión de la demandada a los hechos 10º. y 12º. de la demanda, se demostró que con fecha 22 de Abril del año 2.016, la trabajadora fue designada como gerente comercial de la vitrina

122, lo cual le implicó un ascenso de Asesor Comercial a Gerente Comercial.

l) NO dar por demostrando estándolo con suficiencia, que las sumas de dinero recibidas por la trabajadora, bajo la denominación CENTRO DE COSTOS, constituyen factor salarial, al retribuir la labor por ella realizada.

ll) NO dar por demostrando estándolo con suficiencia, que las sumas de dinero recibidas por la trabajadora, bajo la denominación RETOMAS, constituyen factor salario, al retribuir la labor por ella realizada.

m) NO dar por demostrando estándolo con suficiencia, que las sumas de dinero recibidas por la trabajadora, bajo la denominación FINANCIERAS, constituyen factor salario, al retribuir la labor que realizaba la trabajadora.

n) NO resolver de fondo sobre la pretensión tercera de la demanda, en relación con la ineficacia de las cláusulas contractuales, que le quitaban el carácter salarial, a los pagos efectuados por el empleador a la trabajadora.

Acusa falta de valoración del otrosí del 15 de abril de 2020, el extracto de la cuenta individual de auxilio de cesantía expedida por el Fondo Nacional del Ahorro por los años 2011 a 2019, la confesión de la apoderada judicial de la demandada, en respuesta a los hechos 4, 5, 15, 22 y 43 a 46 de la demanda y la historia laboral de Colpensiones.

Imputa errónea apreciación de la cláusula 3.<sup>a</sup> del contrato de trabajo del 10 de julio de 2009, las circulares de ventas de 8 de julio de 2009 y 1 de julio de 2013, el comunicado interno de 22 de abril de 2016, el certificado de ingresos de 11 de marzo de 2020, la política circular de ventas de vehículos nuevos de 15 de agosto de 2017, los desprendibles de pago, la bonificación financiera a partir de enero de 2015 de manera intermitente y hasta junio de 2019,

la bonificación *retoma* de abril de 2015 a diciembre de ese año, la bonificación centro de costos de julio de 2015 a febrero de 2020 y el testimonio de Myriam Cubillos Olarte.

Aduce que el Tribunal inadvirtió que en la contestación a los hechos 4 y 5 de la demanda inicial, la accionada aceptó que durante el tiempo en que fungió como «*asesora comercial*» entre 2009 y 2016, sufragó las «*comisiones por pagos*» que hacían parte del salario reportado al sistema general de pensiones.

Con ello, dice, ignoró «*a qué correspondía realmente el dinero pagado por la demandada*» a partir de 2016, bajo la denominación «*Centro de Costos*»; que claramente, se trató de una «*estrategia lingüística, para esconder, desorientar y por ende ocultar la realidad*», cuando en verdad ese pago se generaba por el hecho de operar como Gerente de Vitrina, de suerte que fue contraprestación directa del servicio.

Asevera que lo mismo ocurre con el rubro «*bonificación financiera*», en tanto basta leer el escrito de contestación para entender que la encartada aceptó que se trató de un incentivo pagado a los trabajadores que «*servía[n] de intermediario[s] con la entrega y distribución de esos valores*»; que, para ello, era obvio que debían estar prestando el servicio. En cuanto a la «*bonificación pactada no prestacional*», afirmó que no eran válidas las razones dadas por la empresa sobre el pacto de

desalarización; menos, cuando su solución dependía de la gestión desplegada.

Asegura que todo lo anterior puede cotejarse en los reportes a la Dian y la historia laboral de Colpensiones, pues allí la encartada registró pagos variables, superiores al básico acordado en el contrato de trabajo, con el que fue liquidado. Afirma que no entiende cómo las circulares de ventas de 8 de julio de 2009 y 1 de julio de 2013 hubiesen podido afectarla, dado que estaban dirigidas a los asesores comerciales, que no a los gerentes y que, de serlo, solo fue hasta abril de 2016, cuando fue ascendida.

Aduce que, según el extracto de cuenta individual de cesantía del Fondo Nacional del Ahorro, preterido por el *ad quem*, la empleadora consignó \$2.000.000 por cesantía, siendo que su «sueldo básico» fue de \$515.000. Que para 2014, por igual concepto, depositó \$5.781.000, a pesar de que «el sueldo básico (...) ascendía a (...) \$1'000.000.00». También, para 2015 consignó \$4.300.000 por dicho auxilio, «cuando el sueldo básico ascendía a la suma de \$1'000.000.00»; así mismo, en 2016 se depositaron \$2.000.000 por igual rubro, «cuando el sueldo ascendía a (...) \$2'118.000.00 (...), y, finalmente, para el año 2.017 consignó \$2'600.000.00 pesos, cuando el sueldo básico ascendía a la suma de \$2'118.000.00 (...).

Rotula «lánguida» la valoración de la certificación salarial de 11 de marzo de 2020, en donde Kia Plaza hizo constar que el salario mensual estaba compuesto por el

básico, más «*bonificación pactada no prestacional*» pagada periódicamente, que alcanzaban la suma de \$5.403.000.

Aduce que la Circular de 15 de agosto de 2017 debió estudiarse aparte de las otras, en tanto allí se dejó plasmado que la enjuiciada pagaría la suma de \$200.000 por vehículo retomado, una vez hecho el cruce con el nuevo. Que se imponía entender que la suma percibida era factor salarial, pues necesariamente se requería adelantar las gestiones de venta directa, y no en equipo como coligió el juez colegiado.

Sostiene que todo lo anterior resulta relevante, pues derruye la conclusión del Tribunal de que las bonificaciones no son factor salarial porque no fueron pagadas todos los meses del año; que con ello, olvidó que a la luz del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario toda suma que retribuye la prestación del servicio, sin importar el periodo en que sea solucionado.

Añade que el juzgador de la alzada desacertó en el análisis de los desprendibles de pago en relación con el denominado «*centro de costos*», con el argumento de que eran sufragados de manera intermitente. Menos, dice, probó que se trató de utilidades por cumplimiento de metas o por la labor del supuesto equipo de trabajo que tenía a su cargo.

Arguye que del testimonio de Myriam Cubillos Olarte, se desprende que el concesionario le pagaba directamente el rubro denominado «*financiera*», pues era un reconocimiento a la gestión comercial que realizaba ante los bancos; es decir, una retribución por sus servicios. Añade que, si hubiera valorado debidamente lo relatado en relación con la erogación «*centro de costos*», habría concluido que la empleadora ocultó el verdadero y real alcance del salario pagado a la trabajadora por su labor, y que esa extraña denominación, no traduce un actuar legal y de buena fe.

## **IX. RÉPLICA**

Asevera que las bonificaciones acordadas no tenían connotación salarial, pues provenían de la mera liberalidad del empleador, conforme a la política empresarial. Agrega que si bien, las «*comisiones*» eran salario y fueron tenidas en cuenta en las cotizaciones al sistema de seguridad social y en la liquidación de prestaciones sociales no ocurría lo mismo con las bonificaciones reclamadas, pues así se convino y se pagaban esporádicamente (CSJ SL276-2021).

## **X. CONSIDERACIONES**

No es controversial que Kia Plaza S.A. y Derly Yasbleidy García Cely celebraron un contrato de trabajo a término indefinido, ejecutado entre el 10 de julio de 2009 y el 15 de mayo de 2020, ni que el último cargo que desempeñó la

trabajadora fue el de gerente comercial, en una de las oficinas de la compañía.

Para confirmar la negativa a reliquidar las prestaciones sociales con inclusión de lo percibido por «*COMISIONES; BONIFICACIONES NO SALARIAL; BONIFICACIONES POR FINANCIERAS; BONIFICACIONES CENTRO DE COSTOS y RETOMAS*», el juzgador de la alzada consideró que dichos ingresos no tenían naturaleza salarial pues, además de que no retribuían el servicio, fueron pagadas como consecuencia del trabajo de un equipo liderado por la actora, de donde no se sabía el monto total de la comisión, no obstante el valor incorporado en los desprendibles de nómina. También, adujo que no fueron habituales.

En ese orden, el problema jurídico que debe definir la Corte consiste en verificar si el Tribunal se equivocó cuando dedujo que dichos devengos no fueron constitutivos de salario.

Para resolver, se torna necesario recordar que, según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «*no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario*». En sentencia CSJ SL1993-2019, la Corte explicó que todo pago recibido por el trabajador se presume salarial, a menos que se demuestre su carácter ocasional o excepcional y,

especialmente, que no retribuye directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino en función del entorno que lo circunda. Así dijo:

En ese contexto, una vez acreditado el vínculo laboral respecto del contrato de asesoría, le corresponde a la Sala dilucidar si lo que percibió el demandante con ocasión de este, es o no salario.

Al respecto, esta Corporación ha enfatizado que los pagos que se perciben en razón a la relación de trabajo se presumen salario, a menos que se demuestren las condiciones de ocasionalidad, mera liberalidad del empleador y/o que no van dirigidos a remunerar los servicios prestados (CSJ SL3272-2018).

Es decir, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados. (Resalta la Sala)

De las pruebas denunciadas, se desprende:

La cláusula 3 del «*CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PARA ASESORES COMERCIALES A TÉRMINO INDEFINIDO*» (fls. 37 a 42), es del siguiente tenor:

La empresa reconoce al trabajador como salario para remunerar toda su actividad laboral, lo siguiente: a) Una suma variable que consiste en una comisión por pagos, en la forma, condiciones y cuantía que indique en circular de ventas que para tal efecto expedida (sic) la EMPRESA la cual estará vigente por el tiempo que en ella se determine y podrá contener la lista de incentivos, la cuota mensual cuyo porcentaje de cumplimiento determina el valor de la comisión, la mezcla para la venta de los distintos productos de la EMPRESA que a su vez determina una comisión, la venta de vehículos sin descuento no extras que da lugar a una tabla de comportamiento que disminuye y hasta elimina la comisión, determinará (sic) igualmente por la pronta, facturación, rotación del inventario y la pronta entrega de vehículos con base en los cual[es] se fijan los periodos de días y

las comisiones que les corresponden cuando los pagos se hagan en tales días, aceptándose que cuando se sobrepase el límite allí establecido no habrá comisión. Aspectos estos que pueden cambiarse en los factores que los componen o agregarse o eliminarse a criterio de la EMPRESA en quien el trabajador ha delegado esta actividad, por las razones que a continuación se anotan.

b) En beneficio de la EMPRESA y el trabajador, en consideración a las condiciones cambiantes del mercado por razón de fenómenos económicos tales como (...), el trabajador acepta expresa y formalmente que estas condiciones sean establecidas y fijadas directamente por la empresa por los periodos que a bien tenga ya sean mensuales, bimensuales, trimestrales o mayores a criterio de la EMPRESA, todo lo cual figura en documento o circular adicional al contrato que formará parte de él, por el tiempo de vigencia de dicho documento.

c) Cuando haya devoluciones de vehículos vendidos por el trabajador, ventas que no hayan sido pagadas, ventas que se efectúen con pago de cheques posfechados no confirmados ante las entidades competentes o que sean devueltos por fondos insuficientes y en el caso tal que el cliente no asuma el valor de los intereses, no se causa la comisión pues no hay pago y en el caso de que hubiere recibido un anticipo sobre la futura comisión, el trabajador autoriza expresamente deducir su valor de las comisiones futuras descontadas en el mes siguiente o de prestaciones sociales y demás derechos laborales.

d) En virtud de los convenios que exista entre KIA PLAZA S.A y las empresas colaboradoras de créditos; el trabajador recibirá una contraprestación del 50% del valor bruto que dichas empresas reconozcan. Esta contraprestación será cancelada directamente por las empresas de crédito y en ningún momento se considera parte del salario por su carácter de ocasional y variable.

PARAGRAFO PRIMERO: En el mes que el trabajador no reciba ningún pago por concepto de comisiones la empresa le reconocerá un salario equivalente al mínimo legal vigente.

PARAGRARO SEGUNDO: Se acuerda que de la comisión por pagos acordada el 80% remunera la labor ordinaria y el 20% remuneran los descansos en días domingos y festivos.

PARAGRAFO TERCERO: Cuando el servicio se preste en días dominicales y festivos con autorización escrita y expresa de la empresa, este pagará los recargos legales respectivos o dará al trabajador un día de descanso como compensatorio en otro día de la semana al que se cause a opción de la EMPRESA.

PARAGRAFO CUARTO: Sin embargo en los términos del art.26 de la ley 789/02 modificadorio del art. 179 del CST subrogado por el art. 29 de la ley 50/90 se acuerda establecer el día domingo como día de descanso obligatorio institucional, sin que esta determinación sea definitiva sino que puede ser temporal en razón a las mismas circunstancias cambiantes del mercado de los productos de la EMPRESA previsibles pero no determinables con precisión en el tiempo, por lo que el trabajador delega a la EMPRESA la facultad de establecer en forma sucesiva o alternativa, la fijación del domingo como día de descanso obligatorio institucional.

Se acuerda igualmente pactar la jornada flexible prevista en el art. 51 de la ley 789/02 y con base en las mismas circunstancias y por las mismas razones dadas para el evento anterior el trabajador delega a la EMPRESA su aplicación, pudiendo establecer esta jornada en forma sucesiva o alternativa.

Para lo que interesa al recurso, se extracta que la empresa se obligó a pagar a la trabajadora *«como salario para remunerar toda su actividad laboral»*, una *«suma variable que consiste en una comisión por pagos»*, en la forma, condiciones y cuantía que se indique en la *«circular de ventas»* anexa al contrato. También, el pago de una *«contraprestación del 50% del valor bruto»* de los créditos, en virtud de los convenios que existan entre Kia Plaza SA y las empresas colaboradoras, no constitutivo de salario.

En el acápite 2 de la circular de ventas de 8 de julio de 2009, se regularon las bonificaciones que pagaría Kia Plaza S.A. a sus asesores, así:

## 2. BONIFICACIONES, ESTÍMULOS, PROMOCIÓN DE PRODUCTOS

De acuerdo con las condiciones del mercado el Comité de Dirección, en forma puntual, estacional y exclusiva fijara (sic) por escrito cuando así lo considere las siguientes bonificaciones son de mera liberalidad de la compañía, y se entregan al asesor como

un estímulo puntual y no son consideradas salario en los términos del artículo 128 C.S.T.

UNIDADES VENDIDAS	BONIFICACIÓN
5	\$400.000
6	\$500.000
7	\$600.000
8	\$700.000
9	\$900.000
10	\$1.200.000

Estas bonificaciones no son acumulativas y se asignan en el rango que logre el asesor en el mes correspondiente.

Al asignar estas bonificaciones la empresa tendrá en cuenta que el asesor haya facturado por lo menos un vehículo usado.

Que no haya producido anulación de facturas en el periodo inmediatamente anterior a la liquidación.

No se tomará en cuenta para la asignación de bonificaciones la venta de flotillas.

Para asignar o no la bonificación al asesor comercial, su equipo deberá cumplir con la siguiente meta mensual por vitrina.

VITRINA	UNIDADES
Vitrina 106	32
Vitrina Lagartos	32
Vitrina 122	20
Vitrina 127	20
Vitrina Sur	15
Vitrina Chía	8
Vitrina Yopal	7

Por tratarse de bonificaciones de carácter puntual y de mera liberalidad, sin carácter salarial, la compañía podrá otorgar bonificaciones adicionales o modificar las aquí descritas.

## 2.1 BONIFICACIÓN POR FINANCIERAS

En virtud del convenio que existe entre KÍA PLAZA S.A. y las empresas de financiamiento comercial, para la colocación de créditos y seguros, sobre vehículos comercializados por KÍA PLAZA S.A. el trabajador recibirá una contraprestación del 50% de lo que reciba la empresa por la ejecución del convenio, siempre y cuando el asesor comercial facture cuatro o más unidades en el mes.

A su vez, la circular de ventas del 1 de julio 2013, consagró:

## 2. BONIFICACIONES PACTADAS NO PRESTACIONALES.

De acuerdo con las condiciones del mercado, el Comité de Dirección, en forma puntual, estacional, exclusiva y conforme al contrato de trabajo del Asesor Comercial, se fijan las siguientes bonificaciones PACTADAS NO PRESTACIONALES en los términos del artículo 128 CST y de lo declarado por la honorable Corte Constitucional en Sentencia C-521 de 1995 cuando expresó: “la regulación de las relaciones de trabajo por los aludidos instrumentos, supone **el reconocimiento constitucional de un amplio espacio para que se acuerden entre los trabajadores y los empleadores las condiciones de la prestación del servicio en forma libre y espontánea obedeciendo al principio de la autonomía de la voluntad el cual tiene plena operancia en las relaciones laborales y resulta compatible con las normas constitucionales que regulan el trabajo**, en cuanto su aplicación no implique la vulneración de derechos esenciales o mínimos de los trabajadores regulados por estas y la ley”. Se entregan al asesor como un estímulo puntual, basado en el cumplimiento de las metas mensuales según la siguiente tabla:

Bonificaciones pactadas no prestacionales

UNIDADES VENDIDAS	BONIFICACIÓN
Venta de 6 unidades	\$600.000
Venta de 7 unidades	\$700.000
Venta de 8 unidades	\$800.000
Venta de 9 unidades	\$900.000
Venta de 10 unidades	\$1.200.000
Venta unidad adicional	\$100.000

Al liquidar estas bonificaciones, la empresa tendrá en cuenta que el asesor no haya producido anulación de facturas en el periodo inmediatamente anterior a la liquidación.

2.2. Por ubicación de créditos externos y Pólizas de seguros todo riesgo

FINANCIERAS

En virtud del convenio que existe entre KIA PLAZA S.A. y las empresas de financiamiento comercial, para la colocación de créditos, sobre vehículos comercializados por KIA PLAZA S.A., el trabajador recibirá a manera de bonificación pactada NO PRESTACIONAL, una participación del 50%, por 6 o más unidades facturadas.

KIA PLAZA SA, aclara que estos dineros no son recursos de la compañía, únicamente será recaudador de estos valores y los entregará a los asesores comerciales, teniendo en cuenta las escalas o metas ya mencionadas.

A juicio de la Sala, fluye evidente que, desde el inicio, el empleador se comprometió a reconocer *«al trabajador como salario para remunerar toda su actividad laboral, el pago de una suma variable que consiste en una comisión por pagos, en la forma, condiciones y cuantía que se indique en la «circular de ventas» anexa al contrato»*. Por ello, no cabe duda de que era consciente de que lo pagado por los rubros regulados en dichas circulares retribuían el servicio de la demandante.

De esta suerte, aunque en las circulares expedidas por para dar cumplimiento a lo acordado en la cláusula 3.<sup>a</sup> del contrato de trabajo, la empleadora impuso que lo pagado por *«COMISIONES; BONIFICACIONES NO SALARIAL; BONIFICACIONES POR FINANCIERAS; BONIFICACIONES CENTRO DE COSTOS y RETOMAS»* no era constitutivo de salario conforme los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y, si bien en aquel documento, la trabajadora la facultó para adoptar algunas medidas al respecto, desde ninguna arista puede entenderse que la compañía podía arrogarse la licencia de modificar lo que habían convenido, con excepción de la retribución por gestión exitosa en la obtención de créditos para los clientes.

La denominada *bonificación por financieras* consistió en un pago que se hacía a la demandante por la gestión desplegada en aras de lograr que una empresa de financiamiento comercial aprobara y desembolsara el importe de los créditos requeridos por los clientes para adquirir los vehículos comercializados por la enjuiciada. Del valor que la financiera sufragaba a la empleadora por el crédito dispensado, esta le pagaba a la trabajadora el 50%. De ahí, que el ingreso obtenido por la actora provenía directamente de su esfuerzo y de la venta del automotor, de donde se sigue su evidente connotación retributiva.

En lo que concierne a la imposibilidad de cuantificar lo pagado a la demandante por las bonificaciones, debido a que su pago dependía del trabajo del equipo a cargo que ella tenía, ninguna dificultad se presenta para descubrir el valor pagado, toda vez que el simple examen de las nóminas viabiliza la obtención de dicha información. De esta suerte, los desprendibles de nómina develan los pagos mensuales, habituales, ciertos y específicos, hechos por la empresa a la trabajadora durante el transcurso de la relación laboral.

En ese orden, queda claro que las bonificaciones y comisiones devengadas, tuvieron una indudable naturaleza remuneratoria por el servicio de la trabajadora como asesor y gerente comercial del establecimiento de comercio. Por ello, aflora evidente que el Tribunal tergiversó el contenido de los medios de prueba.

Desde el 10 de julio de 2009 hasta la finalización del vínculo, el 15 de mayo de 2020 (fls. 64 a 190 G.D), Derly García recibió por concepto de «*BONIFICACIONES NO SALARIAL; BONIFICACIONES POR FINANCIERAS; BONIFICACIONES CENTRO DE COSTOS Y RETOMAS*», las sumas que a continuación se detallan:

AÑO	MES	BONIFICACIÓN NO SALARIAL	CENTRO DE COSTO	BONIFICACIÓN POR FINANCIERA	BONIFICACIÓN POR RETOMAS	TOTAL
2009	Agosto	\$500.000				\$500.000
	Septiembre	\$600.000				\$600.000
	Octubre	\$1.200.000				\$1.200.000
2010	Enero	\$400.000				\$400.000
	Febrero	\$700.000				\$700.000
	Marzo	\$929.300				\$929.300
	Abril	\$700.000				\$700.000
	Mayo	\$900.000				\$900.000
	Junio	\$600.000				\$600.000
	Julio	\$700.000				\$700.000
	Septiembre	\$1.169.350				\$1.169.350
	Octubre					
	Noviembre	\$500.000				\$500.000
	Diciembre	\$500.000				\$500.000
2011	Febrero	\$1.200.000				\$1.200.000
	Marzo	\$1.375.635				\$1.375.635
	Abril	\$400.000				\$400.000
	Mayo	\$1.848.545				\$1.848.545
	Junio	\$1.560.000				\$1.560.000
	Julio	\$400.000				\$400.000
	Agosto	\$500.000				\$500.000
	Septiembre	\$200.000				\$200.000
	Octubre	\$513.055				\$513.055
	Noviembre	1.200.000				1.200.000
	Diciembre	\$600.000				\$600.000
2012	Enero	\$600.000				\$600.000
	Febrero	\$1.700.000				\$1.700.000
	Marzo	\$800.000				\$800.000
	Abril	\$600.000				\$600.000
	Mayo	\$600.000				\$600.000
	Junio	\$1.600.000				\$1.600.000
	Julio	\$1.200.000				\$1.200.000
	Agosto	\$600.000				\$600.000
	Septiembre	\$800.000				\$800.000
	Octubre	\$600.000				\$600.000
	Diciembre	\$1.320.000				\$1.320.000
2013	Enero	\$400.000				\$400.000
	Febrero	\$360.895				\$360.895
	Mayo	\$500.000				\$500.000
	Junio	\$800.000				\$800.000
	Agosto	\$600.000				\$600.000
	Septiembre	\$1.200.000				\$1.200.000
	Octubre	\$200.000				\$200.000
	Noviembre	\$1.000.000				\$1.000.000

	Diciembre	\$1.800.000				\$1.800.000
2014	Noviembre			\$1.228.515		\$1.228.515
2015	Enero			\$628.935		\$628.935
	Febrero			\$1.804.208		\$1.804.208
	Marzo			\$1.431.692		\$1.431.692
	Abril			\$1.538.227	\$600.000	\$2.138.227
	Mayo			\$1.478.578		\$1.478.578
	Junio			\$399.514	\$200.000	\$599.514
	Julio			\$744.800	\$200.000	\$944.800
	Agosto			\$1.102.941		\$1.102.941
	Septiembre			\$1.069.380	\$200.000	\$1.269.380
	Octubre			\$911.212		\$911.212
	Noviembre				\$400.000	\$400.000
	Diciembre			\$1.001.644	\$200.000	\$1.201.644
	2016	Mayo			\$200.000	\$200.000
Junio					\$100.000	\$100.000
	Julio		\$3.902.000		\$50.000	\$3.952.000
	Agosto			\$906.055	\$100.000	\$1.006.055
	Septiembre		\$3.818.000	\$1.018.268	\$150.000	\$4.986.268
	Octubre		\$495.000	\$977.728	\$50.000	\$1.522.728
	Noviembre		\$2.606.000	\$981.370		\$3.587.370
	Diciembre		\$2.122.000		\$150.000	\$2.272.000
2017	Enero		\$4.625.000	\$1.267.927	\$250.000	\$6.142.927
	Febrero				\$200.000	\$200.000
	Marzo			\$790.635	\$50.000	\$840.635
	Mayo		\$2.895.000	\$866.832	\$250.000	\$4.011.832
	Junio		\$700.000	\$939.832	\$200.000	\$1.839.832
	Julio		\$1.881.000		\$200.000	\$2.081.000
	Agosto		\$2.559.000		\$300.000	\$2.859.000
	Septiembre			\$1.170.184	\$50.000	\$1.220.184
	Octubre		\$3.255.000			\$3.255.000
	Noviembre		\$1.896.000	\$894.321	\$200.000	\$2.990.321
	Diciembre		\$2.357.000			\$2.357.000
2018	Enero		\$3.178.000	\$1.177.420		\$4.355.420
	Marzo		\$3.851.000			\$3.851.000
	Abril		\$3.741.000			\$3.741.000
	Mayo				\$200.000	\$200.000
	Junio		\$2.736.000		\$200.000	\$2.936.000
	Julio		\$3.848.000			\$3.848.000
	Agosto		\$2.399.000			\$2.399.000
	Septiembre		\$777.000		\$350.000	\$1.127.000
	Octubre		\$2.830.000	\$1.142.932		\$3.972.932
	Noviembre		\$4.034.000			\$4.034.000
	Diciembre		\$2.380.000		\$750.000	\$3.130.000
2019	Enero		\$7.373.000			\$7.373.000
	Febrero		\$3.555.000			\$3.555.000
	Abril		\$2.482.000		\$350.000	\$2.832.000
	Mayo		\$2.482.000			\$2.482.000
	Junio		\$3.743.000		\$150.000	\$3.893.000
	Julio		\$471.000			\$471.000
	Agosto				\$200.000	\$200.000
	Septiembre		\$4.351.000			\$4.351.000
	Octubre		\$4.246.000		\$150.000	\$4.396.000
	Noviembre		\$1.539.000		\$200.000	\$1.739.000
	Diciembre		\$2.695.000			\$2.695.000
2020	Enero		\$4.008.000			\$4.008.000
	Marzo		\$2.072.000			\$2.072.000
	Mayo				\$200.000	\$200.000

Así las cosas, contrario a lo inferido por el Tribunal, el contenido de los comprobantes relacionados resulta suficiente para identificar los valores que echó de menos, que sirven al propósito de definir las sumas reclamadas por la accionante.

Adicionalmente, el fallador de segundo grado ignoró que en la certificación de 11 de marzo de 2020, emanada de la Dirección de Gestión Humana de Kia Plaza, la empleadora hizo constar que la retribución de Derly Yasbleidy García Cely, como Gerente Comercial, ascendía a \$2.118.000 mensuales, más la «*bonificación pactada no prestacional promedio mensual*» de \$3.285.000.

Ante ese panorama, la inferencia obtenida por el juzgador de alzada es notablemente equivocada, más aún si no se desapercebe que el empleador no hizo algún esfuerzo para desvirtuar la presunción de que lo sufragado a la trabajadora era salario, como lo tiene adoctrinado esta Sala de la Corte, según se expuso al comienzo de estas consideraciones. En consecuencia, emergen diáfanos los errores de hecho sobre las pruebas calificadas, por manera que se abre paso al estudio del testimonio de Myriam Cubillos Olarte.

Revisada la declaración de la única testigo, surge evidente el yerro valorativo en que incurrió el Tribunal. Contrario a lo colegido, la deponente explicó con claridad que el salario de la trabajadora estaba compuesto por un básico, unas comisiones, «*se les pagaban las financieras, (...) las retomas, (...) de acuerdo a lo que ellos vendieran mes a mes*».

También, ilustró sobre la gestión del equipo de trabajo liderado por la actora para retomar carros usados, la consecución de créditos con las entidades financieras con las que Kia tuviera convenio. Indicó que, como gerente de vitrina, la demandante lideraba e impulsaba las ventas, daba aval para cierre de negocios y créditos bancarios y respondía ante el concesionario por las metas mensuales fijadas.

La Sala se releva del estudio de las demás pruebas denunciadas, en tanto las aquí estudiadas fueron suficientes para acreditar los yerros fácticos de la sentencia gravada.

Para cerrar, importa resaltar que el juez de apelaciones también incurrió en el error jurídico enrostrado por la censura pues, ante el evidente carácter salarial de los pagos por bonificaciones, debió llamar a surtir efectos al artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, para declarar ineficaz las cláusulas contractuales incorporadas en las «*Circulares de ventas*». Como se sabe, el salario es un derecho irrenunciable del trabajador.

Se casará la sentencia confutada, en cuanto confirmó la negativa a reliquidar prestaciones y demás derechos causados, teniendo en cuenta los factores salariales acá analizados.

Sin costas dada la prosperidad de la acusación.

## **XI. SENTENCIA DE INSTANCIA**

Dado el resultado del recurso de casación, se abre paso el estudio de la respuesta negativa del *a quo* a la incidencia prestacional de las «*BONIFICACIONES NO SALARIAL; BONIFICACIONES POR FINANCIERAS; BONIFICACIONES CENTRO DE COSTOS y RETOMAS*». Dicho operador de justicia concluyó que las sumas pagadas mensualmente a la trabajadora no estaban destinadas a remunerar directamente el servicio, sino que provenía de un porcentaje obtenido de la totalidad de las ventas del equipo a su cargo, además de sumas entregadas por la mera benevolencia del empleador.

Basta, entonces, memorar lo expuesto en sede extraordinaria para concluir que tal cual quedó definido, las sumas que percibió Derly García Cely por bonificaciones tienen carácter salarial, en tanto retribuyeron directa y habitualmente el servicio de la asesora de ventas, luego gerente comercial de vitrina, durante el tiempo en que laboró para Kia Plaza S.A.

Como ya se dijo al resolver el recurso de casación y lo tiene adoctrinado la Corte, la carga de probar el origen y destino de los pagos gravita sobre el empleador. A este extremo del litigio le incumbe acreditar que el pago no provino de la prestación del servicio o no estuvo destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador (CSJ SL986-2021). Como esta carga probatoria no fue honrada, se reafirma el carácter salarial de los rubros mencionados y, por ende,

habrán de incluirse en la base para reliquidar prestaciones sociales y vacaciones de la actora.

La relación laboral finalizó el 15 de mayo de 2020 (fl.60), la actora presentó demanda el 28 de octubre siguiente (fl. 196 G.D.) y fue notificada el 15 de febrero de 2021 (fl. 208 G.D.). Se declararán prescritos los derechos exigibles antes del 28 de octubre de 2017, excepto el auxilio de cesantía, los aportes a seguridad social en pensiones y las vacaciones (arts. 488 CST y 151 CPT).

Para reliquidar, se tomarán únicamente los valores relacionados en los desprendibles de nómina como *BONIFICACIONES NO SALARIAL, BONIFICACIONES POR FINANCIERAS, BONIFICACIONES CENTRO DE COSTOS y RETOMAS*» (fls. 64 a 190), que fueron totalizados en sede casacional. No está en discusión que los demás rubros fueron pagados por la empresa.

En ese orden, el promedio de las diferencias salariales queda en \$383.000 para 2009, \$591.554 para 2010, \$816.436 para 2011, \$868.333 para 2012, \$571.741 para 2013, \$102.376 para 2014, \$1.159.510 para 2015, \$1.485.535 para 2016, \$2.317.226 para 2017, \$2.799.529 para 2018, \$2.832.250 para 2019 y \$1.256.000 para 2020. Así las cosas, la encausada adeuda:

Prima de servicios. \$1.158.613 por 2017, \$2.799.529 por 2018, \$2.832.250 por 2019 y \$523.333 por 2020, para un total de \$7.313.725.

Vacaciones. Por 2016 \$742.765, por 2017 \$1.158.613, por 2018 \$1.399.764, por 2019 \$1.416.125 y por 2020 \$261.666. En total, \$4.978.933.

Auxilio de cesantía, \$175.694 para 2009, \$591.554 para 2010, \$816.436 para 2011, \$868.333 para 2012, \$571.741 para 2013, \$102.376 para 2014, \$1.159.510 para 2015, \$1.485.535 para 2016, \$2.317.226 para 2017, \$2.799.529 para 2018, \$2.832.250 para 2019 y \$471.000 para 2020, para un total de \$14.191.184.

Intereses a la cesantía: \$278.067 por 2017, \$335.943 por 2018, \$339.870 por 2019 y \$21.195 por 2020, para un total de \$975.075.

El empleador deberá pagar a la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliado la accionante, el faltante generado por el ajuste explicado y discriminado en sede casacional, entre el 10 de julio de 2009 y el 15 de mayo de 2020.

Procede el pago del faltante por la indemnización por despido sin justa causa, como da cuenta el documento de folio 60 (G.D.), bajo la referencia «*Terminación contrato sin justa causa*». En ese orden deberá pagar \$9.629.333.

Sabido es que la sanción de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, no es de aplicación automática, sino que el juzgador debe analizar si mediaron razones válidas para que el empleador no honrara las

obligaciones a su cargo (CSJ SL1682-2019).

Desde los albores de la contienda, la convocada a juicio aseguró que el pago de las bonificaciones efectuadas a la trabajadora, no tenía connotación salarial. Aludió al contrato de trabajo y a las Circulares de Ventas y sostuvo que de allí emanaba la liberalidad de los pagos. Además, que la bonificación por financiera no correspondía a rubros de la empresa, sino de entidades bancarias.

Como se explicó con suficiencia, las razones que blandió la empresa carecen de un nivel de razonabilidad que permita entender que verdaderamente tuvo la convicción de que la decisión de restarles carácter salarial tenía algún soporte legal, jurisprudencial o, por lo menos, lógico, que hiciera creíble ese supuesto convencimiento. Además, en aquellos documentos quedó registrado que el pago se generaba por razón del servicio prestado y la Sala encontró que la bonificación por la obtención de créditos fue sufragada directamente por el concesionario, quien se beneficiaba de la comisión bancaria. En realidad, la entidad financiera pagaba el incentivo completo al empleador, quien se apropiaba del 50% y consignaba igual porcentaje a la trabajadora.

Si bien, la promotora del juicio pasó de asesora de ventas a gerente de sucursal, su condición de integrante de la fuerza de ventas de la compañía a la que prestó servicios, se mantuvo durante toda la vigencia de la relación de trabajo. El carácter de líder del grupo de colaboradores de la sucursal, no implicó que dejara de obtener ingresos por razón de las

ventas que realizaban dichas personas. Por el contrario, tal condición significó, además, el derecho de beneficiarse de los resultados del personal a su cargo, dada la calidad de coordinadora y orientadora del esfuerzo de todos ellos. Al fin y al cabo, debía responder por el logro de las metas mensuales de su sucursal, fijadas por el empleador a través de las Circulares que reglamentaron la cláusula 3.<sup>a</sup> del contrato de trabajo.

De esta suerte, no es válido considerar que Kia Plaza S.A. tenía plena convicción de que las bonificaciones de marras no eran salario. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta la periodicidad y regularidad de los pagos, como se desprende de la valoración de los desprendibles de nómina (fls. 64 a 190).

Por lo dicho, no se vislumbra razón seria y atendible para sustraerse de la solución íntegra de las prestaciones, de donde se sigue la imposición de la sanción.

Dado que la relación laboral finalizó el 15 de mayo de 2020 y que la certificación de 11 de marzo del mismo año, da cuenta de que el último salario de la trabajadora ascendió a \$6.659.000 mensuales, la encartada adeuda \$159.816.000 por sanción moratoria. A partir del 16 de mayo de 2022, deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de libre asignación fijada por la Superintendencia Financiera, sobre el capital que adeuda por prestaciones sociales desde el 15 de mayo de 2020, hasta que el pago se verifique.

Por las mismas razones, procede el pago de la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta el promedio salarial reflejado en los comprobantes de nómina (fls. 120 a 190 GD). La condena asciende a \$112.233.058, como se desprende del siguiente cuadro.

PERIODO	SALARIO	REAJUSTE	SALARIO PROMEDIO	SANCIÓN
15 de febrero 2018 a 14 de febrero de 2019	\$2.118.000	\$2.317.226	\$4.435.226	\$53.222.711
15 de febrero 2019 a 14 de febrero de 2020.	\$2.118.000	\$2.799.529	\$4.917.529	\$59.010.347
<b>TOTAL</b>				<b>\$112.233.058.</b>

La sanción fue contabilizada desde el 28 de octubre de 2017 hasta el 15 de mayo de 2020, fecha de finalización del contrato.

Costas en ambas instancias, a cargo de la encausada Kia Plaza S.A.

## XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia dictada el 28 de enero de 2022, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso que instauró **DERLY YASBLEIDY GARCÍA CELY** contra la sociedad **KIA PLAZA S.A.**, en cuanto confirmó la

sentencia de 7 de octubre de 2021 proferida por el Juzgado Treinta y Dos Laboral del Circuito de Bogotá D.C., que se **revo**ca en sede de instancia, para en su lugar condenar a la segunda a pagar a la primera:

A. Prima de servicios: \$7.313.725

B. Compensación por vacaciones: \$4.978.933

C. Auxilio de cesantía: \$14.191.184

D. Intereses sobre la cesantía: \$975.075

E. Indemnización Moratoria: \$159.816.000. A partir del 16 de mayo de 2022, los intereses de mora a la tasa máxima de libre asignación fijada por la Superintendencia Financiera, sobre el capital que adeuda por prestaciones sociales, desde el 15 de mayo de 2020 hasta cuando el pago se verifique.

F. Indemnización por falta de consignación del auxilio de cesantía: \$112.233.058.

G. Indemnización por despido injusto \$9.629.333

H. La diferencia en el valor de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, con destino a la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentre afiliado el demandante, con los intereses que liquide la entidad.

**SEGUNDO:** Se confirma en lo demás.

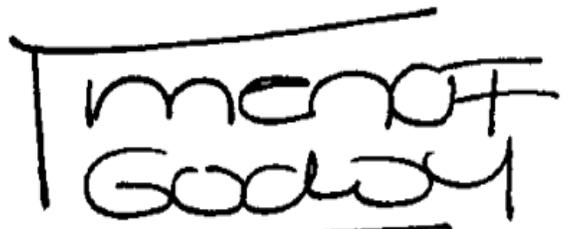
Con costas, como se dijo en la parte motiva.

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

**Firmado electrónicamente por:**



**DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ**



**JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO**



**JORGE PRADA SÁNCHEZ**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 93581319CEF379E3C1BCF60BA7BA75EF15D6AFBA89FB117F15C86874ADF90893

Documento generado en 2024-06-05