



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintisiete (27) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Demandante: JUAN DIEGO RESTREPO VÉLEZ
Demandado: CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S Y PORVENIR S.A
Radicado: 05360 31 05 001 2020 00272 01
Sentencia: S-108

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el día 1º de febrero de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES:

JUAN DIEGO RESTREPO VÉLEZ demandó a CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S., para que, una vez se DECLARE que la empresa no le pagó *todas* las comisiones entre marzo de 2019 y enero de 2020, de un lado, y del otro, que fue objeto de un despido indirecto, se CONDENE

a la demandada al pago de: i) las comisiones por las ventas realizadas al cliente FELIPIEL S.A.S. entre marzo de 2019 y enero de 2020; ii) como consecuencia de lo anterior, al reajuste de la cesantía, los intereses a la cesantía con la sanción contemplada en el ordinal 3° del art. 1° de la ley 52 de 1975, las primas de servicios y las vacaciones; iii) los intereses legales o en subsidio la indexación de los anteriores conceptos; iv) el reajuste de los aportes a pensiones con destino a PORVENIR S.A., junto con sus intereses moratorios; v) las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; vi) la indemnización por despido indirecto, más intereses moratorios sobre esta condena o en subsidio la indexación y vii) las costas procesales.

LOS HECHOS:

Expone como fundamento de sus peticiones que el 28 de octubre de 1999 inició a trabajar en la empresa CURTIEMBRES DE ITAGUÍ S.A. bajo un contrato de trabajo a término indefinido; que fue contratado en el cargo de Jefe de Cartera, y en el 2007 se su cargo pasó a ser Representante Comercial hasta la finalización de su vínculo laboral, lo que ocurrió el 10 de enero de 2020, prestando sus servicios en los municipios del área metropolitana del Valle de Aburrá. Que su salario era mixto, ya que percibía un básico y ganaba comisiones por ventas y por recaudo: sobre las ventas se le pagaba por comisión el 0,45%, liquidado sobre las ventas realizadas en cada mes y era cancelada en la primera quincena del mes siguiente, antes del cobro del IVA, en tanto que la comisión por recaudo ascendía como máximo al 0,45% del valor recaudado, siempre y cuando el cliente pagara dentro de los 60 días siguientes a la facturación, y de ahí en adelante disminuía de acuerdo a la tardanza de los clientes.

Sostiene que en los años 2011 y 2013 se presentaron dos sustituciones patronales, la primera entre CURTIEMBRES DE ITAGUÍ S.A. y la sociedad PROMOTORA DE CUEROS S.A.S., y la segunda

entre la sociedad PROMOTORA DE CUEROS S.A.S. y CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S, pero continuó desempeñando las mismas labores, sin que el contrato tuviera modificación alguna, no obstante, en la primera oportunidad se le hizo firmar otro contrato con PROMOTORA DE CUEROS S.A.S. haciéndose la salvedad que en una eventual indemnización por despido, la fecha de inicio sería el 28 de octubre de 1999 y reiterándose las comisiones recibidas. Indica que CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S, en el año 2018, cambió sus políticas comerciales tales como aumentar el precio de los productos que fabricaba hasta en un 30% y otros del 40%, disminuir los plazos de pago de facturas a los clientes de 90 días a 60, la aplicación de las políticas de descuento y la cantidad mínima de producción, lo cual afectó notablemente las ventas.

Señala que desde que comenzó a ocupar el cargo de representante comercial en el año 2007, tuvo como cliente a la sociedad FELIPIEL S.A.S., con la que a inicios del año 2019, llegó a un acuerdo comercial con la intención de aumentar las cantidades vendidas; que recibió comisiones por tales ventas solo por los meses de enero y febrero del año 2019; que la demandada inexplicablemente no le pagó comisiones entre marzo de 2019 y la fecha en que renunció con justa causa, ventas que se hicieron por su gestión como se observa con el documento denominado "*Record de Despacho Consolidado*"; que en varias oportunidades manifestó su inconformidad ante la falta de pago de las comisiones causadas por las ventas a FELIPIEL S.A.S, pero la demandada, además de no pagarle las comisiones, decidió de manera unilateral y desleal darle precios especiales a esa misma empresa; que con las decisiones comerciales de la demandada y el no pago de comisiones, se disminuyó unilateralmente su salario, ya que en año 2017 devengaba un salario promedio mensual de \$5'159.823, el cual pasó en el 2018 a un promedio mensual de \$1'987.916 y en el año 2019 pasó a ganar un promedio de \$1'544.221.

Añade que la empresa de manera imprevista determinó trasladarlo a la ciudad de Barranquilla, decisión que le fue comunicada el 16 de diciembre de 2019 sin ninguna razón objetiva válida; que antes de que la sociedad tomara esa decisión estuvo negociando la terminación del contrato por mutuo acuerdo; que en comunicado del 18 de diciembre le informó a la sociedad la imposibilidad de trasladarse a la ciudad de Barranquilla, no obstante, en comunicado del 20 de diciembre ratificaron que era su obligación presentarse el 13 de enero de 2020; y que presentó renuncia motivada el 10 de enero de 2020.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S., contestó la demanda aclarando que el señor JUAN DIEGO RESTREPO fue contratado por la sociedad CURTIEMBRE DE ITAGUÍ sociedad que fue liquidada. Aclara que según consta en el contrato, el actor suscribió con la sociedad CURTIEMBRES DE ITAGUÍ contrato de trabajo en el cargo de *"empleado"*, que no existen salarios mixtos por lo que el salario era variable y que la empresa siempre le reconoció esos pagos salariales, sin que lo anterior hubiere significado algún tipo de exclusividad comercial o de mercadeo o exclusividad de zona específica que comprometiera el salario o su variación mensual. Advierte que con referencia a las comisiones asignadas por CURTIEMBRES DE ITAGUÍ según consta en el documento de fecha 13 de julio de 2006, el trabajador recibía por ventas *"el resultado de aplicar el 70% al 02% sobre las ventas"*, y sobre recaudos era *"el resultado de aplicar el 70% al 06% sobre los recaudos"*; que respecto a las funciones del trabajador no era representante comercial, pues la empresa nunca le delegó capacidad administrativa de *"representación"* y sus funciones se limitaba a las de vendedor.

Manifiesta también que el demandante renunció de manera voluntaria y que recibió una liquidación final de prestaciones sociales por la suma de \$14'421.436 de la que no hizo reparo alguno. Expresa que el 16 de febrero de 2011, el actor firmó con la sociedad PROMOTORA

DE CUEROS S.A.S. un contrato de trabajo, diferente a otra relación laboral anterior, por lo que no cabe la figura de la sustitución patronal. Señala que las políticas comerciales, como la de los precios y de plazo de pagos a los clientes no son objeto de controversia contractual.

Indica que la relación comercial de la empresa con la sociedad FELIPIEL S.A.S., es de absoluta disposición de CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S. y la función del demandante se limitaba a la atención al cliente y la procura de las ventas, sin que por esas obligaciones haya adquirido derechos de exclusividad con dicho cliente ni con ningún otro, por lo que niega que el demandante haya llegado a un acuerdo comercial con FELIPIEL S.A.S., pues estos clientes pueden hacer negocios comerciales directamente con el representante legal de la empresa. Explica que el Sr. RESTREPO VÉLEZ recibió el pago de comisiones por su gestión de ventas y no hay por ese concepto un saldo insoluto que se le deba, ya que en la cláusula sexta del contrato se estipuló que el trabajador no es agente exclusivo de ninguna zona comercial, y no puede exigir comisiones por ventas que no son producto de su gestión de ventas. Que con el documento *"récord de despacho consolidado"*, solo se arroja los despachos a todos los clientes y en ninguna forma prueba que hayan sido pedidos gestionados por el actor, como tampoco existen orden de pedidos.

Que al demandante nunca se le disminuyo el salario, pues tratándose de un salario variable, la porción que tiene variación corresponde a la gestión de ventas que el trabajador no cumplió, explicando que en la ciudad Medellín y su Área Metropolitana no solo existe un solo cliente como es el caso de FELIPIEL S.A.S., sino que además hay más de cien productores de manufacturas de cuero que él debió mantener y fidelizar como clientes de la empresa, por lo que no puede culpar a la Compañía de la gestión que él mismo no realizó.

Así mismo, expone que las razones para el traslado a la ciudad de Barranquilla fueron objetivas, las cuales se le motivaron en la comunicación del 16 de diciembre de 2019, a lo cual el trabajador se negó injustificadamente presentando renuncia al cargo, advirtiéndole que el actor efectivamente había manifestado de manera informal una propuesta de retiro de mutuo acuerdo que la empresa no aceptó.

Se opuso a las pretensiones de la demanda por cuanto no existe causa para el cobro de comisiones, todo ha sido cancelado debidamente sin existir un pago pendiente, y el actor fue el que renunció voluntariamente y sus argumentos no se ajustan para otorgarse la indemnización de un despido injusto. Como excepciones propuso la de inexistencia de la obligación, buena fe y compensación.

PORVENIR S.A. contestó en el sentido de que no le consta ninguno de los hechos, toda vez que van dirigidos contra una entidad ajena a ella, no obstante, informa que se pueden observar aportes de la empresa PROMOTORA DE CUEROS S.A.S. a partir de febrero de 2011, y que CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S. comenzó a realizar aportes desde junio de 2013, precisando que para el año 2017 la empresa demandada informó un IBC variable de \$2'810.000 a \$5'236.000 para el año 2018 sobre un promedio \$1'155.000 a \$3.242.000, para el año 2019 se informó un IBC en promedio de \$1'621.000 a \$3'983.000 y en enero de 2020, 16 días sobre un IBC de \$956.000. No se opone ni se allana a las pretensiones, por estar dirigidas contra otra entidad sin tener injerencia alguna, y que, en caso de demostrarse IBC deficitarios, deben ser reajustados con los intereses de mora correspondientes. Como excepciones planteó la de improcedencia de la acción por carencia de objeto, falta de causa para demandar, inexistencia del derecho, falta de legitimación en la causa por pasiva, buena fe, prescripción y compensación.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 1º de febrero de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, **ABSOLVIÓ** a la sociedad CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S y a la AFP PORVENIR S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra por el demandante, a quien condenó en costas.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante presentó recurso de apelación manifestando que no existió una valoración integral de las pruebas y en otros fue una valoración errada, toda vez que para absolver a la demandada se tuvieron en cuenta argumentos del representante legal en aspectos que favorecían a la empresa, y esto solo sirve de prueba en las confesiones en su contra; de igual forma se tuvieron en cuenta algunos hechos que ocurrieron con posterioridad al vínculo como un proceso de reorganización, o que el demandante manifestara que conocía que la demandada estaba en una mala situación económica en vigencia del contrato.

i) Con respecto a las comisiones, quedó demostrado y así fue declarado en la sentencia, que el demandante era vendedor y recibía comisiones del 0.45% por el valor de las ventas antes de IVA, comisiones que no se pagaron en cuanto al cliente FELIPIEL S.A.S. entre marzo de 2019 y enero de 2020, y si bien quedó acreditado que el actor durante muchos años fue el vendedor encargado de atender a ese cliente y comisionó por éste, como se dijo en la contestación de la demanda, la accionada se inventó la figura del cliente institucional para decir que a partir de marzo de 2019 ya no iba a devengar comisiones por las ventas realizadas a la sociedad FELIPIEL S.A.S., siendo el único vendedor de la entidad accionada en dicha zona.

Que la juez hizo un análisis de la cláusula sexta del contrato, la cual no quedó acreditada en el proceso, ya que la demandada no fue que asignara otros vendedores para la zona del Valle de Aburrá, sino se inventó la figura de cliente institucional, para decir que este era manejado por la empresa, sin la intervención del actor, lo cual es un entorpecimiento laboral. Que no es loable que una persona sea contratada por una empresa para conseguir clientes, y que en un momento determinado se le diga que el cliente conseguido pasa a ser un cliente institucional, y que por tal razón se dejen de recibir comisiones; por tal razón, el demandante si debió devengar todas las comisiones que se le hicieron a FELIPIEL S.A.S., y que están acreditadas en el plenario. Por lo anterior se deben reliquidar las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social al actor, asimismo, no se puede tener como un actuar de buena fe que la demandada haya contratado a un vendedor para conseguir un cliente y posteriormente lo declare un cliente institucional para dejar de pagar comisiones, lo que constituye una actuación desleal y de entorpecimiento laboral, que generó un perjuicio al demandante y que por ningún lado se observa que se haya tenido la decencia para informar de dicha situación al actor, por lo que deben prosperar las sanciones moratorias.

ii) Respecto al despido indirecto, no hubo un análisis de las causales invocadas por el demandante en la renuncia, ya que se habla de una orden de traslado a la ciudad de Barranquilla en la que la empresa no le estaría garantizando las mismas condiciones laborales, pues nunca se habló de garantizar el salario variable, teniendo en cuenta que el trabajador debía llegar a una ciudad desconocida a abrir nuevos mercados y buscar nuevos clientes, por lo que solo percibiría el salario básico, y por ende, habría una posible desmejora; otro de los puntos fue el de las comisiones que no se le cancelaban por las ventas que se le hacían a la sociedad FELIPIEL S.A.S., lo cual ya quedó demostrado, y otra inconformidad, fue la disminución unilateral del salario que se esta alegando y que no fue producto simplemente del no pago de

comisiones por las ventas a la sociedad FELIPIEL S.A.S. sino por todas las decisiones administrativas tomadas por la demandada en el año 2018, que provocaron que las ventas se vieran disminuidas notablemente, así como la disminución de su salario, pasando del año 2017 de ganar \$5'159.823 a \$1'987.000 para el año 2018, manifestando el actor su inconformidad en múltiples oportunidades.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar concedido a las partes, el apoderado del **DEMANDANTE**, hizo uso del mismo, manifestando que el objeto principal del proceso es determinar si el demandante tenía derecho al pago de comisiones por las ventas realizadas a la sociedad FELIPIEL S.A.S entre marzo de 2019 y enero de 2020 y, en caso afirmativo, si tenía derecho al reajuste de prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales, no estando de acuerdo que se haya acogido el criterio de la sociedad demandada, en el sentido de que el cliente se había vuelto institucional, por lo que existe una falta de lealtad de la demandada, la cual no puede ser avalada judicialmente. Agrega que la entidad demandada actuó de mala fe frente al demandante faltando a las normas laborales, teniendo en cuenta el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que la finalidad de las normas laborales es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleador y trabajador. Señala que en virtud del ius variandi el empleador no puede disminuir unilateralmente el salario del trabajador, que fue lo que en últimas sucedió, y que, por tal razón, se debe revocar la sentencia, y pagar el salario al actor, ya que prestó no existió la prestación del servicio, pero por culpa del empleador.

Por otro lado, **CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S.**, hace énfasis en lo manifestado en su contestación de demanda, advierte que no presenta reparos frente a la sentencia, pero difiere de la apelación y alegatos presentados por la parte demandante, ya que el demandante

no realizado personalmente la facturación de ventas del cliente FELIPIEL S.A.S., como tampoco fueron gestionadas por él, de igual forma, no es dueño de franquicias ni tiene exclusividad ni derechos sobre clientes, por lo que no tiene derecho a las comisiones solicitadas. Y que el demandante fue el que renunció de manera voluntaria, dándosele la oportunidad de desarrollar la laboral en otra ciudad sin afectarlo, con el fin de aunar los esfuerzos de todos los trabajadores.

Y, por último, la **AFP PORVENIR S.A.** solicita se mantenga la absolución dada por la Juez, y en caso de que se revoque la decisión, se realizarse por parte de la demandada el reajuste de las cotizaciones en favor del demandante para los períodos reclamados, con sus respectivos intereses moratorios, de conformidad con el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

CONSIDERACIONES:

Conviene enunciar los hechos que no se discuten a esta altura del proceso:

- i)* El demandante inició labores con la sociedad CURTIEMBRES DE ITAGUÍ S.A. el 28 de octubre de 1999, en el cargo denominado *empleado*, con un salario básico de \$800.000 más comisiones del 0.20% sobre recaudo de las ventas nacionales e internacionales de cuero terminado. Posteriormente fue promovido al cargo de *vendedor* donde se pactaron unas condiciones diferentes tanto salariales como para el pago de comisiones por ventas y recaudos.¹

¹ Folio 56 de la contestación de la demanda. Documento con fecha del 13 de julio de 2006.

- ii)** El actor presentó renuncia al cargo desempeñado en CURTIMBRES DE ITAGUÍ S.A., a partir del 16 de febrero de 2011.²
- iii)** Firmó nuevo contrato de trabajo el 16 de febrero de 2011³ con la sociedad PROMOTORA DE CUEROS S.A.S., con la cual pactó un salario básico de \$803.400, más comisiones por ventas del 0,45% pagaderas al mes siguiente de efectuada la venta, y de recaudo de 0,45% sobre el valor recaudado, disminuyendo conforme a la tardanza en el plazo concedido al cliente.
- iv)** Que se presentó luego una sustitución patronal con la sociedad CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S., el 23 de junio de 2013, en donde se estableció que los servicios prestados por el actor al servicio de PROMOTORA DE CUEROS S.A.S. serían ejecutados a favor de CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S., y que la fecha de ingreso por una eventual indemnización por despido injusto sería el 28 de octubre de 1999, quedando vigentes las cláusulas del contrato que no fueron modificadas⁴.

Según lo anterior y con base en el recurso presentado, los temas que corresponde analizar a la Sala tiene que ver con: **i)** la supuesta omisión en el pago de las comisiones por ventas realizadas al cliente FELIPIEL S.A.S. por el período comprendido entre marzo de 2019 y enero de 2020; **ii)** y el despido indirecto presentado por el demandante el 10 de enero de 2020, por las aparentes razones desfavorables imputables a la demandada.

i) Comisiones

En lo que se refiere a esta inconformidad, lo primero que debe indicarse, es que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 127,

2 Folio 57 de la contestación de la demanda. Documento con fecha del 10 de febrero de 2011.

3 Folios 37 a 42 de la demanda. Contrato de trabajo con PROMOTORA DE CUEROS S.A.S.

4 Folio 43. Convenio de sustitución patronal

consagra la forma de remuneración y los elementos integrantes del salario, señalando que no solo es "... 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 del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y **comisiones**."(Negrilla de la sala)

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de vieja data⁵, distinguió el salario fijo del variable en los siguientes términos:

"... según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, participación de utilidades y otras similares (salario variable), características del salario que puedan deducirse en primer término por la estipulación inicialmente pactada al celebrarse el contrato de trabajo".

En el caso de autos, no se cuestiona que la actividad desplegada por el actor, era la de vendedor o representante de ventas como lo establece el convenio de sustitución patronal⁶, abarcando como zona de trabajo la ciudad de Medellín y el Área Metropolitana, devengando un salario variable que estaba compuesto por un salario base más comisiones, tanto por venta como por recaudo.

Para darle solución al cuestionamiento presentado por la parte actora, es necesario dilucidar cuándo se entiende causada una comisión, y en relación a este tema, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1005-2021, donde rememora sentencias con rad. 2437 y 2963 del 16 junio de 1989, reiteradas en la de rad. 37192 del 14 de agosto de 2012, en un caso donde se debatían comisiones por el recaudo

⁵ Sentencia del 5 de octubre de 1987.

⁶ Folio 43 de la demanda.

después de finalizada la relación laboral, consideró que “... *por regla general, las **comisiones por ventas se generan por la efectiva prestación personal del servicio del trabajador en la gestión y materialización del respectivo negocio jurídico**, independientemente de que el pago o recaudo se dé con posterioridad a la finalización de la relación laboral.*” (Negrilla fuera del Texto).

Ahora. De la prueba recaudada en el expediente, como lo es la documental, los interrogatorios de parte y la testimonial a través de las declaraciones de los señores ANDRÉS POSADA LONDOÑO, fabricante de calzado y cliente del demandante; ONEY DE JESÚS DUQUE ARIAS, Gerente de Producción de la demanda y quien atendía directamente al cliente FELIPIEL S.A.S.; CARLOS MARIO ÁNGEL BOTERO, comerciante y dueño de una peletería desde donde el actor se encargaba de despachar y vender los productos de la demandada, y JAIME FABIÁN HOYOS ORDOÑEZ, Gerente de Talento Humano de la accionada, se lograron establecer las siguientes circunstancias fácticas, transversales y relevantes para la decisión del conflicto:

1. El demandante JUAN DIEGO RESTREPO VÉLEZ, era vendedor para la zona de Medellín. Así lo confesó el Representante Legal de la demandada, Sr. ARON SZAPIRO HOFMAN, y lo expresaron también los testigos ANDRÉS POSADA, ONEY DE JESÚS DUQUE, CARLOS MARIO ÁNGEL y JAIME HOYOS; no obstante, señala aquél que existían otros canales de ventas a través de distribuidores mayoristas, los cuales venden en todo el país, y así lo reafirmó el señor ONEY DUQUE.
2. No existía exclusividad de los clientes para las ventas ni de productos, como lo establece el contrato de trabajo en la cláusula sexta, y lo ratifican los señores ONEY DUQUE y JAIME HOYOS; cláusula que reza:

*“Las partes convienen en que el EMPLEADOR queda en libertad de fijar el producto o productos que venderá el TRABAJADOR. Es entendido, por tanto, que **el TRABAJADOR no es agente exclusivo***

para determinado producto, y, en consecuencia, el EMPLEADOR puede nombrar el número de vendedores que considere necesario para el mejor desarrollo de la empresa; puede además distribuir entre éstos, cada vez que lo considere conveniente las diferentes líneas de productos, en la forma que lo considere mas adecuado. Así mismo podrá el EMPLEADOR, según su criterio, incorporar, o retirar territorios o clientes." (Negrilla fuera del texto)

3. Que existen unos formatos de procedimiento de pedidos⁷, en donde se señala qué documentos deben ser aportados para solicitarlos, como lo corroboran los testigos ONEY DUQUE y JAIME HOYOS, no obstante, explica el testigo ANDRÉS POSADA, que al ser cliente del actor tenía conocimiento que cuando eran pocas cantidades de producto, podía ser llevado directamente por el vendedor al cliente.
4. El demandante RESTREPO VÉLEZ, antes del año 2019, le vendió los productos de la demandada en alguna oportunidad como cliente a la sociedad FELIPIEL S.A.S., tal como lo confirmó el señor ARON SZAPIRO HOFMAN en el interrogatorio, afirmando que no sabe qué productos fueron ni de qué valor; lo anterior, fue corroborado por los testigos ANDRÉS POSADA, ONEY DUQUE y JAIME HOYOS, no obstante, el testigo CARLOS MARIO ÁNGEL, traído a instancias del demandante, afirmó que cuando estaban vendiendo los productos de la demandada desde su establecimiento de comercio, esto es entre el año 2017 y hasta mediados de 2019, el actor no tuvo ventas a FELIPIEL S.A.S. Del mismo modo, el señor ONEY DUQUE, como gerente de producción de la accionada y conocedor de las ventas efectuadas por esta empresa, en su declaración manifestó que en algún momento el actor si le pudo vender a FELIPIEL S.A.S., pero que desde el año 2017, esta sociedad es un cliente institucional, convirtiéndose en distribuidor o mayorista que tenía sus propios clientes, y por lo tanto, comenzó a manejarse directamente desde la compañía.

7 Folios 70 a 73 de la contestación de la demanda.

5. Confiesa el Representante Legal de la demandada, ARON SZAPIRO HOFMAN, que por políticas empresariales y de acuerdo a un estudio de costos reales de los productos y racionalización de los mismo, se aumentó el valor de algunos precios de ventas, se disminuyeron los plazos de pagos, se cambió la política de descuentos y se modificó la cantidad de producto solicitado por un cliente, todo ello a nivel nacional, lo cual es reafirmado por el testigo de la parte demandante ANDRÉS POSADA LONDOÑO, quien tiene una fábrica de calzado, y que debido a estas políticas le dejó de comprar a CURTIEMBRES BÚFALO S.A.S.; de igual forma, estas políticas son revalidadas por los declarantes ONEY DUQUE y JAIME HOYOS.
6. Que la sociedad FELIPIEL S.A.S. debido a las ya señaladas políticas en ventas de la empresa, comenzó a ser un cliente institucional, manejado directamente por ONEY DE JESÚS DUQUE o por la gerencia, como lo expone el señor SZAPIRO HOFMAN; esto es ratificado por el testigo JAIME HOYOS, al declarar que debido a que no había exclusividad en la zona ni tampoco con los clientes, dicha actuación se podía efectuar.
7. Que la empresa demandada CURTEMBRES BÚFALO S.A.S. fue admitida a un proceso de reorganización regulado por la ley 1116 de 2006, como se comprueba con el Auto expedido por la Superintendencia de Sociedades⁸, corroborando las afirmaciones del señor ARON SZAPIRO HOFMAN en el sentido de que estaban perdiendo dinero debido al precio de sus productos, lo cual fue reiterado por los testigos de la demandada.
8. Que el demandante JUAN DIEGO RESTREPO, en múltiples ocasiones, envió correos electrónicos a los señores ARON SZAPIRO HOFMAN, JOSE LUÍS RIVADENEIRA y CARLOS ADOLFO

8 Folios 112 a 121 de la contestación de la demanda

AGUIRRE, para que se estudiaran las políticas de la demandada frente a los pedidos de algunos clientes, como es el caso del gerente de Gaussi, J.J Zapatería y el mercado local; y la aparente confusión presentada ante los ofrecimientos y presentación que hacía el señor FELIPE MADRIGAL -FELIPIEL S.A.S.-, como especie de representante de la demandada.⁹

Del anterior análisis de las pruebas, y un estudio en su conjunto, se desprende que, por políticas internas en el área comercial de la empresa, el cliente FELIPIEL S.A.S., al que en algún momento le vendió el demandante, pasó a ser un cliente manejado directamente por la demandada, a cargo de ONEY DUQUE o por la gerencia, sin lograrse establecer contundentemente con la prueba testimonial o documental que haya sido un cliente exclusivo ni generado por el Sr. RESTREPO VÉLEZ. En este aspecto, debe advertirse que las empresas son autónomas para establecer cambios en sus políticas propias, que conlleven en ciertos casos a que las ventas de sus empleados sean menos proactivas, pudiendo ser reprochable en cierto sentido que estos cambios de políticas no sean explicados y sensibilizados con sus trabajadores, pese a ello con la prueba documental, se logra establecer que al actor se le dio a conocer el alza en el costos de los productos y la cantidad que un cliente podía solicitar¹⁰, más no existe prueba de que se le haya dado respuesta a todas las inquietudes planteadas en los correos anexados con la demanda, pues tan solo existe una respuesta por parte del señor JOSE LUÍS RIVADENEIRA, en donde se le indica que *“Procederé a analizar sus quejas y procederé en consecuencia.”*

Sin embargo, la consecuencia jurídica de esta conducta no puede dar ocasión al pago de unas comisiones que no se generaron en cabeza del actor por el periodo reclamado, pues reproduciendo las palabras de nuestro órgano de cierre, estas deben ser canceladas por ***la efectiva prestación personal del servicio del trabajador en la***

9 Folios 49 a 57 de la demanda

10 Documentos de folios 44 a 48, anexados por la parte actora

gestión y materialización del respectivo negocio jurídico, lo cual brilla por su ausencia, pues en el expediente no figura formato alguno por parte del actor, para poder establecer que existieron pedidos a nombre de FELIPIEL S.A.S., y causa mas extrañeza para la Sala, que el mismo demandante en el correo electrónico aportado con la demanda de fecha 30 de mayo de 2019¹¹, en su parte final manifieste que “... la idea inicial y como hablamos con el señor Felipe era tener una alianza estratégica en donde yo como representante de Búfalo visitara nuestros clientes y llevaría negocios para que él nos los termine. Ir donde los pequeños y medianos clientes y ofrecerles esta opción, como digo en alianza.”, lo que daría lugar a entender que el actor conocía que FELIPIEL S.A.S. era otro vendedor, más no su cliente.

En gracia de discusión, y en el hipotético caso que se estableciera que fue por culpa de la demandada que no se efectuaron dichas ventas al cliente FELIPIEL S.A.S., lo que se debe analizar no es la causación de las comisiones, sino la eventual indemnización de perjuicios de que trata el despido indirecto que se estudiará a continuación, o incluso una posible reparación por los supuestos daños ocasionados bajo la aplicación el artículo 2343 del Código Civil (*toda persona que cause un daño está obligada a indemnizar al afectado*), dejado en claro en todo caso, que al operador jurídico no le corresponde regular la libertad de dirección y organización de una empresa, siempre y cuando no desconozca derechos fundamentales como tampoco derechos mínimos irrenunciables de sus trabajadores y lo consagrado en la Ley, lo cual no ocurrió en el presente asunto, ya que hay prueba que corrobora que el actor siguió generando comisiones con otros clientes, como se puede observar con las colillas de nómina anexadas por ambas partes¹².

11 Folio 50 de la demanda

12 Folios 91 a 114 de la demanda y 100 a 111 y 122 a 138 de la contestación de la demanda

Por otro lado, no es de recibo para la Sala, aplicar lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo¹³, como lo solicita la parte actora en sus alegatos, pues pasa por alto que el señor JUAN DIEGO RESTREPO VÉLEZ siempre recibió el respectivo salario por su prestación de servicio, dejando sin piso otra interpretación al respecto.

Consecuentemente, por no existir un pago deficitario por comisiones, no hay lugar al reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social, como tampoco la prosperidad de las sanciones moratorias solicitadas en la demanda, por tal razón, se mantendrá lo decidido en la sentencia que por apelación de la parte actora se revisa, debiendo ser **CONFIRMADA**.

ii) Despido indirecto

Conforme al recurso interpuesto, pretende la parte apelante se examine si la renuncia del demandante al servicio de la demandada obedeció a causa imputable al empleador, por razón de las siguientes tres imputaciones: i) el traslado a la ciudad de Barranquilla, ii) la falta de pago de las comisiones por ventas al cliente FELIPIEL S.A.S. y iii) la reducción de sus ingresos dadas las decisiones administrativas tomadas. Como consecuencia, si hay lugar o no al pago de la indemnización por despido injusto.

Para empezar, es necesario traer a colación lo dispuesto en el parágrafo del literal B) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que establece *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

13 Artículo 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

En relación con el despido indirecto o provocado por parte del empleador, se debe advertir que está en cabeza del trabajador acreditar que la terminación del contrato de trabajo obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador y que estos hechos le fueron comunicados a este último en la carta de renuncia. Así lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL417-2021, en donde manifestó:

“En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adoctrinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).”

Ahora. La carta mediante la cual el demandante dio por terminado el contrato de trabajo fue puesta en conocimiento del empleador el 10 de enero de 2020, a través de un correo electrónico enviado al señor FABIAN HOYOS, en la que se exponen los siguientes hechos, los cuales se transcriben parcialmente y de forma literal, debido a su extensa dimensión:

“...las razones que me llevan a establecer sus actuaciones como despido indirecto, son las siguientes: la orden de traslado a la ciudad de Barranquilla, no indicó las razones “técnicas, operativas, organizativas y administrativas” (sic); pues, no basta con enunciar que con “crisis” o las razones indicadas en el párrafo anterior, sino que es necesario que me señalen los argumentos de facto o que en el “terreno” me indiquen que no es una forma de presionarme para que negocie o, que es una forma para aburrirme con un trabajo en una ciudad diferente a la cual tengo mis clientes, mi entorno social y familiar... nunca me contestaron los correos que denunciaban una desmejora en el manejo de las políticas comerciales... a las solicitudes de precios especiales, para ciertos clientes que se venían manejando, o cuando subían los precios a unos superiores a los del mercado, sin ninguna justificación, afectando mis ventas y mis clientes... Y, como prueba puntual de uno de los correos, fue lo indicado en cuenta a que, de manera unilateral decidieron ustedes hace un año, sacar de mi cartera y de mi manejo como cliente al señor FELIPE MADRIGAL... y que como me lo comunican mis demás clientes, a este señor Ustedes le permiten precios diferentes y más bajos a los que me permiten darles a mis clientes, como políticas de volúmenes... como consecuencia de todos estos manejos de Ustedes, es que tuve reducción en mis ingresos...”

Analizada la carta de renuncia, se evidencian una serie de motivos que dieron lugar a que el demandante renunciara a su cargo en la empresa; no obstante, como la apelación fue dirigida a las tres razones expuesta al principio de este acápite, esta Sala, se limitará a su estudio.

i) Traslado a la ciudad de Barranquilla. Frente a este aspecto, es necesario estudiar la carta dirigida¹⁴ por el señor FABIAN HOYOS, como Gerente de Talento Humano, al demandante el 16 de diciembre de 2019, en la que se indica que, a partir del 13 de enero de 2020, el empleado debe presentarse en la planta de la empresa en Barranquilla, invocando como fundamento el difícil estado financiero en que se encuentra la empresa ante la disminución de ventas en la zona que atendía el actor, y que por tal razón, se deben concentrar

14 Folios 64 y 65

esfuerzos, recursos y a todo el personal en la única unidad de producción en la ciudad de Barranquilla, con el fin de que se puedan atender a los clientes de toda la costa, aprovechando el valioso conocimiento, experiencia y compromiso del accionante, y evitar el eventual cierre de la empresa; advirtiéndole además que se le respetarían todas las condiciones contractuales, propiciando espacios para que pueda desarrollar la actividad en óptimas condiciones.

Respecto a esta orden de traslado a la ciudad de Barranquilla, cabe advertir que el empleador goza de la potestad para realizar cambios en las condiciones labores de sus empleados debido a su poder subordinante, en ejercicio de la figura del *"ius variandi"* que en palabras de la Corte Suprema de Justicia, en especial la sentencia con radicado 6199 de 1980, reiterada en la sentencia 28097 de 2007, se traduce en *"... el derecho que tiene el empleador, dentro de ciertas limitaciones, a disponer cambios en las circunstancias de modo, tiempo, de lugar, de calidad y de cantidad, que conlleva la actividad laboral. De allí que en ejercicio de esas facultades puede el patrono, con las limitaciones aludidas, ordenar modificaciones, variaciones, alteraciones y cambios, en tareas, horarios, promociones, secciones, traslados, etc."*; no obstante, también ha indicado en sentencia con radicado 44155 del 26 de junio de 2012, que dicha facultad *"... no puede ser ejercido de manera omnímoda y arbitraria, pues tiene sus límites en los derechos propios del trabajador, por lo que su ejercicio siempre ha de obedecer a razones objetivas y válidas, sean de orden técnico u operativo que lo hagan ineludible o, al menos, justificable (Ver sentencia del 26/07/1999, Rad. 10969)."*

Realizando una abstracción de lo anterior y revisadas las circunstancias descritas en la carta referenciada como despido indirecto, esta Sala después de un análisis en su conjunto de todos los medios de prueba anexados, logra concluir que hay elementos de juicio que corroboran la justa causa para el traslado que no desconoce derechos propios del trabajador, pues la crisis financiera que afectaba

a la demandada es certificada con el Auto expedido por la Superintendencia de Sociedades, en donde se lee que los accionistas desde el año 2018, habían autorizado el trámite para el proceso de reorganización, existiendo además por parte de la demandada, todo el apoyo para el traslado y el desarrollo de sus actividades, otorgándole tiquetes aéreos para él y su grupo familiar, pago del transporte del menaje, tres semanas de hotel para el trabajador, auxilio diario para alimentación por cuatro semanas, auxilio mensual de manutención para los tres primeros meses, una vez salga del hotel, y en caso de retiro del trabajador, los tiquetes de regreso a Medellín para él y su grupo familiar.

Así pues, existen razones objetivas y válidas para el traslado, lo que significa que no es de recibo la afirmación de la parte actora, en el sentido de presumir que existe una desmejora en su salario al llegar a una ciudad desconocida teniendo que abrir mercado y sin clientes, pues estos hechos deben ocurrir para poder invocar lo acá solicitado.

ii) El no pago de las comisiones por ventas al cliente FELIPIEL S.A.S. Para argumentar esta supuesta infracción que dio lugar a la renuncia, se hace innecesario traer las mismas razones que se esgrimieron en el acápite anterior - el estudio de las comisiones - sin embargo, debe indicarse que conforme a la prueba incorporada al proceso por la parte demandada referenciada como *"Liquidación de comisiones por ventas y por recaudos"*, se logra observar que al demandante se le cancelaban las comisiones oportunamente cuando estas se causaban, tal y como lo corrobora el testigo JAIME FABIAN HOYOS en su declaración. Por lo que no es de recibo esta razón para su renuncia.

iii) La notable reducción de sus ingresos con las decisiones administrativas tomadas. Vale señalar que la remuneración pactada entre las partes, fue de un salario mixto, esto es un salario básico más comisiones por ventas y recaudos, lo que permite en principio

establecer que el salario del actor está sujeto a su propio rendimiento y a los objetivos que se trace y logre.

Bajo esta óptica, los empleadores en veces disponen cambios en las condiciones contractuales o toman decisiones administrativas que llegan a incomodar, en un principio, a los trabajadores, pero como se dijo en el primer punto de discusión, el operador jurídico no puede ejercer una especie de cogobierno en las empresas, pues no le es dado entrometerse, v. gr., en asuntos tales los costos de los productos, los precios de ventas a los clientes, los plazos otorgados para el pago, las política de descuentos, la cantidad de producción que se puede solicitar, entre muchas otras que pertenecen netamente al arbitrio y a la autonomía empresarial, y que tuvieron como destinatarios, en este caso, no solo al demandante sino a toda la fuerza de ventas de la demandada, como se observa con los correos electrónicos anexados por el mismo actor; por tal motivo, si las razones invocadas en el aparente despido indirecto son las cambios en las políticas administrativas, no puede ello reprocharse como una falta injusta atribuible al empleador.

Todo lo anterior lleva a concluir que la sentencia merece ser **CONFIRMADA.**

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber sido vencido en el recurso, cuyas agencias en derecho se fijan en la suma de \$1'160.000.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el día 1º de febrero de 2022.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber sido vencido en el recurso, cuyas agencias en derecho se fijan en la suma de \$1'160.000.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f54bbc01bcd8723e74d77a7409e00df693c065fbb4dff372105e75716155e3f3**

Documento generado en 27/04/2023 02:47:12 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>