



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-008-2022-00298-01
Demandante	Cristhian Andrey Caballero Sandoval
Demandada:	Ventas y Servicios S.A. y Banco de Occidente
Llamado Garantía:	Allianz Seguros S.A.
Asunto:	Consulta Sentencia
Procedencia:	Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Tema:	Validez modificación cláusulas contractuales

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

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE como magistrada ponente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a impartir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval contra de Ventas y Servicios S.A. y Banco de Occidente, proceso al cual fue llamado en garantía Allianz Seguros S.A., conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-008-2022-00298-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad Ventas y Servicios S.A. y el Banco de Occidente pretendiendo se reconozca que entre las partes existió un contrato a término indefinido desde el 09 de junio de 2017 al 17 de octubre de 2019; se declare que la terminación del contrato laboral se produjo por decisión unilateral del empleador; se declare que las sociedades Ventas y Servicios S.A. y Banco de Occidente S.A., son solidariamente responsables de las acreencias laborales solicitadas y se declare que la decisión de modificar las cláusulas contractuales, específicamente la forma en que se pagan las comisiones, obedece a una decisión unilateral del ex empleador y nunca fue aceptada por el trabajador. Como consecuencia de lo anterior, se condene a las demandadas al reajuste en el pago de la indemnización por despido sin justa causa, al reajuste y pago de las comisiones de los meses de agosto y septiembre de 2019 con respecto a la tabla inicial con la cual eran cancelados, se condene al pago de las comisiones del mes de octubre, conforme lo consagrado en la cláusula séptima del contrato laboral, al reajuste de la prima de servicios de los meses de julio, agosto y septiembre de 2019, el reajuste de las cesantías e intereses a las cesantías, el reajuste de las vacaciones, al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo y a la indexación.

En respaldo de tales pedimentos se narró que el señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval inició a laborar para Ventas y Servicios S.A. a partir del 9 de junio de 2017, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar sus funciones como ejecutivo junior de tarjetas de crédito del Banco de Occidente S.A., vendiendo tarjetas de crédito de dicha entidad financiera, teniendo en cuenta que la sociedad Ventas y Servicios S.A. y Banco de Occidente S.A., tienen un contrato de prestación de servicios, siendo el banco el directamente beneficiado de las ventas de tarjetas de crédito, pactándose un salario equivalente al mínimo mensual vigente más comisiones, que se pagaban atendiendo a la cantidad de clientes y según la categoría del producto, recibiendo

mensualmente por concepto de salario y comisiones en promedio la suma de \$6.927.333.

Esgrimió que entre los meses de mayo o junio de 2019, a los empleados del área de tarjeta de crédito les informaron de unos cambios para la reducción en los montos de las comisiones y el 2 de octubre de 2019 en reunión con el señor Héctor Ossa, director regional de la compañía, se le solicitó al actor aceptara un cambio en las comisiones mediante un otrosí, el cual no fue aceptado, sin embargo, el empleador aplicó el nuevo escalafón de pagos de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2019.

Finalmente, se adujo que el 17 de octubre de 2019, le fue informado al demandante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa con la correspondiente indemnización, siendo cancelada la liquidación definitiva de prestaciones el 22 de octubre de 2019, presentándose reclamación el 12 de noviembre de 2019, para que se reconocieran las comisiones de octubre con base en la cláusula séptima del contrato de trabajo.

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado judicial legalmente constituido, el **BANCO DE OCCIDENTE S.A.**, señaló que en lo que respecta a la entidad no es cierto la existencia de la relación laboral, pues la entidad nunca ha sostenido relación laboral o de cualquier otra naturaleza jurídica con el demandante, razón por la cual no le consta las demás afirmaciones por involucran un tercero ajeno como lo es la empresa Ventas y Servicios S.A, precisando que en todo caso, conforme a las pruebas documentales aportadas por el actor, su empleador fue Ventas y Servicios.

De consiguiente, se opuso a la prosperidad de las pretensiones, y propuso como excepciones la de inexistencia de responsabilidad solidaria; inexistencia de las

obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa en el demandante; pago; compensación; buena fe; prescripción y la genérica.

Adicionalmente, llamó en garantía a **ALLIANZ SEGUROS S.A.**, a fin de que en caso de una eventual condena en contra de Banco de Occidente S.A., proceda con el pago de la condena, en atención a la póliza número 022220542 vigente entre el 16 de enero de 2018 y 16 de enero de 2026, suscrita con ventas y Servicios S.A., en virtud de la cual debe responder por las indemnizaciones a que haya lugar en favor del demandante-

Por su parte, la sociedad **VENTAS Y SERVICIOS S.A.**, sostuvo que no son ciertos los hechos de la demanda, aclarando que si bien se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 9 de junio de 2017 el cual estuvo vigente hasta el 17 de octubre de 2022, se finalizó sin justa causa y con el correspondiente pago de la indemnización a que había lugar, que el demandante percibió comisiones VYS, las cuales se generaron por la ejecución comercial, y se pagaron de acuerdo con el plan de beneficios y según las políticas establecidas al interior de la empresa.

Agregó que a través de otrosí firmado el 09 de junio de 2017, se estableció por las partes las políticas de comisiones, fijándose los parámetros de causación de la remuneración variable del trabajador, por lo que la empresa se atiene al tenor literal del documento, realizando la sociedad unos ajustes a la forma en cómo se liquidarían las comisiones a partir del mes de junio de 2019, siendo informado previamente esa situación a los trabajadores que desempeñaban el cargo del demandante, precisando que, entre las partes existía un consentimiento previo para modificar dichos parámetros, lo cual no es arbitrario de la compañía, sino que se debe a las condiciones mismas del mercado financiero.

En oposición al éxito de las pretensiones formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa en

el demandante; enriquecimiento sin causa por parte del demandante; pago y compensación; compensación; buena fe; prescripción y la genérica.

La llamada en garantía **ALLIANZ SEGUROS S.A.**, replicó la demanda señalando que no es claro a cuál de las demandadas hace referencia la parte cuando señala el inicio de la relación laboral, siendo claro que el empleador del actor no fue el Banco de Occidente S.A., sino la empresa Ventas y Servicios, e indicó no constarle los hechos, por no ser parte del contrato. Presentó oposición a las pretensiones y formuló las excepciones de terminación legal del contrato; prescripción: inexistencia de obligaciones frente a mi representada –pago; buena fe; pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema General de Seguridad Social –cumplimiento de obligaciones laborales y de la seguridad social.

En igual sentido, se opuso a las pretensiones de la demanda de llamamiento en garantía, formulando la excepción denominada condiciones del seguro.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 10 de agosto de 2023, declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido propuestas por Ventas y Servicios S.A. y Banco de Occidente S.A., y absolvió a las demandadas y la llamada en garantía de todas las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante.

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal se pronunció la apoderada de las entidades accionadas, **Ventas y servicios S.A. y Banco de Occidente**, solicitando, se confirme el fallo de primera instancia, reiterando que a través del Otrosí firmado por las partes el 09 de junio de 2017, se estableció por las partes la política de

comisiones ejecutivo de tarjeta de crédito, la cual fija los parámetros para la causación, monto y valor de las comisiones que devengaría el demandante, acuerdo que tal y como se demostró goza de plena validez jurídica, resaltando que los otrosí que rigieron la relación laboral fueron firmados con plena aceptación de la condiciones por parte del trabajador y dichas modificaciones no violaron garantías laborales, además, la parte demandante no logró acreditar hecho alguno que viciara el consentimiento para suscribir la modificación contractual.

2.- CONSIDERACIONES

2.1.- GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Procede la consulta en favor del **accionante** en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social que dispone “*Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas.*”

2.2.- HECHOS ESTABLECIDOS EN LA PRIMERA INSTANCIA

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que entre señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval y la sociedad Ventas y Servicios S.A., existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, vigente entre el 9 de junio de 2017 y el 17 de octubre de 2019, tal y como es aceptado por la demandada y como se acredita con la copia del contrato de trabajo y la carta de terminación del mismo, visibles a folios 10 a 19 y 24 del anexo 03 del expediente digital.
- Que la relación terminó de forma unilateral y sin justa causa por parte del empleador, con el reconocimiento de respectiva indemnización, consúltese folio 24 del anexo 03 del expediente digital.

- Que la sociedad Ventas y Servicios S.A. y el Banco de Occidente S.A., celebraron contrato de prestación de servicios para la promoción y venta de tarjetas de crédito y libranza, folios 42 a 98 del anexo 06 del expediente digital.

2.3.- PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si se encuentra ajustada a derecho la sentencia objeto de consulta proferida el 10 de agosto de 2023 pro la señora Juez Octava Laboral del Circuito de Medellín, verificando para tal fin, si la sociedad Ventas y Servicios S.A., incumplió la cláusula séptima del contrato de trabajo al momento de liquidar las comisiones del actor a la finalización de la relación laboral, así mismo, si el otrosí presentado para firma del señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval el 02 de octubre de 2019, desmejora las condiciones laborales del trabajador, resultando ineficaz, en caso afirmativo, deberá establecerse (i) si hay lugar a ordenar el reajuste de la indemnización por despido injusto, la liquidación final de prestaciones sociales y las comisiones de los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2019, (ii) si hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, (iii) si el Banco de Occidente S.A., es solidariamente responsable del pago de las condenas y (iv) si procede el reembolso de la eventual condena en virtud del llamamiento en garantía formulado por el Banco de Occidente a la asegurada Allianz Seguros S.A.?

2.4.- TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual la sociedad Ventas y Servicios S.A., no incumplió las condiciones contractuales con la modificación del plan de beneficios de ventas, no habiéndose acreditado, que se hubieran afectado derechos mínimos del trabajador con la variación al esquema de comisiones difundido en el mes de junio de 2019 y plasmado en el

otrosí del 2 de octubre de 2019 que se negó a firmar el promotor del proceso, razón por la cual deberá confirmarse la sentencia de primera instancia.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 1494 del Código Civil preceptúa:

“ARTICULO 1494. FUENTE DE LAS OBLIGACIONES. Las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia”.

A su turno, los artículos 1495 y siguientes ibídem establecen:

“ARTICULO 1495. DEFINICIÓN DE CONTRATO O CONVENCIÓN. Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas”.

“ARTICULO 1496. CONTRATO UNILATERAL Y BILATERAL. El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente”.

“ARTICULO 1602. LOS CONTRATOS SON LEY PARA LAS PARTES. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

De esta manera, el contrato es la fuente principal de las obligaciones y en su interpretación ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 1622 ibíd., que dispone:

“ARTICULO 1622. INTERPRETACIONES SISTEMÁTICA, POR COMPARACION Y POR APLICACION PRACTICA. Las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándosele a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad. Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia. O por la aplicación práctica

que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra parte”.

En lo respecta, específicamente, al contrato de trabajo, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, define el mismo, así:

“ARTICULO 22. DEFINICION. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”

En igual sentido, debe recordarse que atendiendo al ejercicio del poder subordinante que tiene el empleador respecto del trabajador y del denominado *ius variandi*, el empleador tiene la facultad de efectuar modificaciones al contrato de trabajo, siempre y cuando no se desconozcan los derechos mínimos del colaborador, encontrando que, al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado.

“En concordancia con lo anterior, la Corte no puede suscribir una tesis como la que defiende la censura, relativa a que las cláusulas iniciales del contrato de trabajo son inmodificables de manera unilateral, en la medida en que, por el respeto a la libertad contractual, las reformas siempre deben constar por escrito y provenir de un acuerdo entre las partes. Ello en virtud de que, como anteriormente se mencionó, por la naturaleza especial del contrato de trabajo y sus diferencias sustanciales respecto de los contratos civiles y comerciales, en desarrollo del poder subordinante y por razones de eficiencia, racionalización de la producción y organización de la empresa, etc., es posible para el empleador alterar unilateralmente algunas de las condiciones no esenciales de la relación de trabajo, sin que le sea oponible la libertad contractual o algún principio de bilateralidad en las reformas” (CSJ SL14991-2016, SL-3298-2018)

2.6.- CASO CONCRETO

Ahora bien, en el *sub juice* se tiene acreditado que el señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval y la sociedad Ventas y Servicios S.A., celebraron un contrato de trabajo a término indefinido, el 9 de junio de 2017, en virtud del cual se obligó el empleador a poner su capacidad laboral, en el cargo de ejecutivo junior tarjeta de crédito. Asimismo, se pactó en la cláusula sexta la remuneración en los

siguientes términos: “*EL EMPLEADOR se obliga a pagar AL TRABAJADOR como retribución de sus servicios el salario de SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS DIECISIETE PESOS MONEDA CORREINTE (\$737.717), pagadero de manera mensual dividido en dos pagos quincenas...*”

En igual sentido, la cláusula novena del citado contrato hace referencia al plan y/o políticas de beneficios de Ventas y Servicios S.A., estableciendo en el párrafo segundo: “*EL TRABAJADOR declara conocer que el empleador se reserva la facultad de modificar, sustituir, suspender e incluso suprimir, parcial o totalmente, cualquiera de los beneficios previstos en el PLAN Y/O POLITICAS DE BENEFICIOS DE VENTAS Y SERVICIOS S.A. ‘BENEVYS’*”

Relieva la Sala que en el contrato de trabajo, pese a hacerse referencia al plan y/o políticas de beneficios, no se incluye ningún clausulado en el cual se señale en forma concreta dichos beneficios, encontrando que mediante otrosí al “contrato del trabajo ejecutivo tarjeta de crédito” (folios 55-60 del anexo 09 del expediente digital), suscrito entre las partes el 9 de junio de 2017, es decir, el mismo día que se suscribió el contrato, se establecieron las “*POLITICAS DE LIQUIDACIÓN DE COMISIONES ENECUTIVO TARJETA DE CRÉDITO*”, desarrollándose el plan de beneficios y políticas aludido en el acuerdo contractual.

Destacando que en la cláusula primera del otrosí se estableció la remuneración fija, la cual corresponde al salario mínimo legal mensual y vigente, tal y como se había pactado desde el contrato de trabajo y una remuneración variable, adicional a la fija, correspondiente a una comisión mensual, determinándose las condiciones y la escala de comisiones, a su vez, en el párrafo cuarto y octavo de dicha cláusula se dispuso:

“PARÁGRAFO CUARTO. - EI EMPLEADOR podrá modificar los valores, cifras o porcentajes, así como los valores, cifras o porcentajes de la tabla del numeral 2 de la cláusula primera. De igual manera podrá modificar en momento o definir una nueva escala diferencial de comisiones para segmentos o programas específicos, con exoneraciones, obsequios, plásticos pregrabados y/o manejos especiales y/o esfuerzos comerciales, la cual

*dará a conocer al **TABAJADOR** una vez el programa sea lanzado al mercado, situación que el **TRABAJADOR** conoce y acepta. De igual manera el **EMPLEADOR** podrá establecer porcentajes, valores, condiciones y en general tablas especiales y diferentes para las eventuales ventas de productos a clientes y segmentos (SM) diferentes al eventualmente asignado)”.*

“PARAGRAFO OCTAVO: *Las partes expresamente acuerdan que en caso de terminación del contrato por cualquier motivo sólo se reconocerán las comisiones sobre las aprobaciones de las ventas que la entidad emisora de los productos financieros arriba indicados realice efectivamente con anterioridad al momento de la desvinculación del **TRABAJADOR...**”*

De lo anterior, emerge con claridad, que desde el inicio de la relación laboral el demandante conocía el plan de beneficios, esto es, el esquema de comisiones implementado por la sociedad Ventas y Servicios S.A., así como también que el empleador estaba facultado para realizar las modificaciones al mismo, situación que fue expresamente aceptada por el colaborador al momento de suscribir el contrato de trabajo y el otrosí, ambos el 9 de junio de 2017, aceptando así la remuneración (fija y variable), sin presentar reparo alguno.

En complemento de lo anterior, al momento de rendir interrogatorio de parte, el señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval, confesó que leyó y comprendió el otrosí del 9 de junio de 2017 y que en ese momento estuvo de acuerdo con lo que determinó la empresa respecto a la forma en que se liquidaban las comisiones, además de reconocer que nunca se le desmejoró el salario básico.

Ahora, se acreditó que la accionada Ventas y Servicios S.A., en aplicación del parágrafo cuarto de la cláusula primera del otrosí en mención, modificó el esquema de comisiones a partir del 1º de julio de 2019, situación que fue ampliamente divulgada, reconociendo el actor en el interrogatorio, que, en efecto, les hacían reuniones en las cuales les indicaban los cambios que se iba a realizar, y que su coordinador de nombre Emmanuel, les compartió la información terminando el mes de julio de 2019, que primero les hablaron de los cambios y luego les presentaron un otrosí para firmar lo que ocurrió en el mes de septiembre.

Relievando que, en armonía con lo señalado por el pretensor, el testigo presentado por Ventas y Servicios S.A., señor Héctor Alonso Ossa Tuberquia, director regional de Ventas y Servicios S.A., indicó que fue la persona que le puso en conocimiento a Cristhian el otrosí del 1 de julio de 2019, que el demandante no lo firmó aduciendo no estar de acuerdo, resaltando que no se requería la firma del trabajador porque lo que se hacía era divulgar la política comisional a todo el personal, incluso en ocasiones firmaban y en otras solo daban el ok por correo de que estaban divulgadas, relató que el nuevo esquema se aplica a partir de la divulgación, coincidiendo con la representante legal de Ventas y Servicios Julia Patricia Fernández Velásquez, quien al momento de rendir interrogatorio expuso que una vez notifican del cambio en las comisiones, inmediatamente empiezan a aplicar esas nuevas comisiones, porque así lo estipula el contrato de trabajo, que con la comunicación verbal se entiende por notificado el nuevo modelo.

Frente al particular, con independencia de la negativa del trabajador demandante a firmar el otrosí del 01 de julio de 2019, lo cierto del caso es que la sociedad tenía la facultad contractual para realizar dichas modificaciones y ello fue aceptado por el demandante desde el momento de la suscripción del contrato y el primer otrosí, situación que lleva a concluir que Ventas y Servicios S.A., no desconoció el contrato de trabajo, ni actuó contrario a lo pactado.

Aunado a lo anterior, y profundizando en las modificaciones que se implementaron al sistema de comisiones a partir del mes de julio de 2019, se tiene que el demandante sostuvo que antes había un pago que era por cantidad de productos, que les pagaban la cantidad de plástico o tarjetas, mínimo tocaba aprobar 17 plásticos, que se podían sacar en 9 clientes, si se les daba dualidad y ya en 2019, les contaban por cliente y no dualidades. La representante legal de ventas y servicio refirió que inicialmente pagaban por producto colocado, luego hicieron algunos cambios y la remuneración cambiaba a unas tablas distintas que buscaban la consecución de clientes no de productos y así se expresaba y se presentaba claramente a todos los miembros de la fuerza de venta, situación que resulta concordante con lo narrado por el actor y el señor Héctor Alonso Ossa

Tuberquia, último que explicó que en el 2017 pagaban por producto y en 2019 pagaban por clientes y la otra diferencia incorporada al sistema de comisiones era el cambio en el porcentaje, pasaron de pagar unas tarjetas amparadas y la dualidad y de pagar el porcentaje del 65% al 60% y del 50% al 40% respectivamente, sosteniendo que esos fueron los cambios más significativos.

En los anteriores términos tanto la representante legal de Ventas y Servicios S.A., como el testigo presentado, sostuvieron que las modificaciones al plan de comisiones, no generó ningún detrimento al demandante, ni desmejoró sus condiciones laborales, situación que corrobora la Sala al revisar los comprobantes de nómina del gestor del proceso adosados a folios 29 a 74 del anexo 03 del expediente digital y 91 a 98 del anexo 09, pues resulta claro y ello no se discute, que la comisión mensual percibida por el demandante era variable, observándose que luego de implementado el cambio en el sistema de comisiones, para el mes de octubre de 2019, se le canceló por concepto de comisión la suma de \$5.659.000 y para el mes inmediatamente anterior se le había cancelado \$5.271.000, primer valor que también resulta mayor al percibido en los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2019 y los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018.

Así las cosas, pese a las modificaciones introducidas para la liquidación de las comisiones a partir del mes de julio de 2019, y que se disminuyeron los porcentajes a reconocer, no se prueba que ello haya significado una desmejora en las condiciones salariales del demandante, sin que se hubiera acreditado tampoco la forma en que el nuevo sistema incidió en la manera como el señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval desarrollaba sus funciones.

Finalmente, en relación con las comisiones correspondientes al último mes de servicio, reclama la activa que debe darse aplicación a la cláusula séptima del contrato de trabajo, que establece que la misma se hará con el promedio de lo devengado por el trabajador en los tres meses anteriores a la fecha de terminación del contrato, apreciación que no comparte la Sala, pues no puede

considerarse dicha cláusula de forma aislada, sino que debe tenerse presente en su integralidad el contrato de trabajo y el otrosí suscrito el 9 de junio de 2017, que en el parágrafo octavo del numeral primero, como se dejó consignado en líneas anteriores, estableció la forma de liquidar las comisiones, reiterando que es precisamente el otrosí del 9 de junio de 2017, el documento en el cual se estableció y desarrolló el plan de políticas de beneficios, pactando, adicionalmente, en la cláusula octava que dicho otrosí deja sin efecto todo acuerdo anterior existente entre las partes sobre este particular, es decir, sobre las políticas de liquidación de comisiones, y en tal sentido, la sociedad accionada liquidó correctamente las comisiones al finiquito del vínculo contractual.

Corolario de lo expuesto, resulta procedente confirmar la sentencia consultada. Sin lugar a costas procesales en esta instancia.

4.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:


1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 10 de agosto de 2023 por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por el señor Cristhian Andrey Caballero Sandoval contra la sociedad Ventas y Servicios S.A. y el Banco de Occidente S.A.


2.- Sin costas en esta instancia.


3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y el auto AL2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,


SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO