MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL1604-2025
Radicación n.° 11001-31-05-009-2019-00737-01
Acta 19

Bogotá D.C., cuatro (4) de junio de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ ALBERTO DAZA** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 30 de noviembre de 2023, en el proceso ordinario laboral seguido por el recurrente contra **IMPORTADORA CELESTE S.A.**

I. ANTECEDENTES

José Alberto Daza demandó a Importadora Celeste S.A. con el objeto de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo durante el periodo comprendido del 18 de febrero de 2000 y el 9 de mayo de 2019; que la bonificación especial y bonificación sobre metas constituían factor salarial; y que la relación laboral finalizó por decisión unilateral y sin justa causa por parte de la demandada.

En consecuencia de tales declaraciones, pidió que se le condenara a la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al SGSS; al pago de la sanción contemplada en la Ley 52 de 1975, las indemnización moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin mediar justa causa y la suma de 100 SMMLV por concepto de perjuicios morales causados por el despido, lo que resultare probado ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, relató que el 18 de febrero de 2000 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido; que el último cargo que desempeño fue el de comprador IV; que desde el mes de mayo de 2002 y hasta la finalización de la relación laboral que se produjo el 9 de mayo de 2019, su empleadora le canceló habitualmente una bonificación especial que se reconocía por el cumplimiento de objetivos comerciales; que en los meses de febrero de 2017 y febrero de 2018, se le sufragó la denominada bonificación sobre metas, que constituían una retribución directa de los servicios prestados.

Arguyó que el 9 de mayo de 2019 la demandada le entregó una comunicación en la que le informó que había decidido dar por terminado el vínculo de trabajo por justa causa, pero que no obstante, en dicha misiva no se le imputó un comportamiento que efectivamente constituyera un motivo justificado de tal finalización o que hubiese existido

en la realidad; explicó que la conducta atribuida no configuraba no era constituía de despido y que no hubo inmediatez, lo cual le causó un daño moral que debía ser resarcido.

Importadora Celeste S.A. al dar respuesta a la demanda se opuso a todas las pretensiones formuladas en su contra. En relación con los supuestos fácticos, aceptó los referidos a los extremos de la relación laboral y el cargo desempeñado por el actor, sobre los demás dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Fundamentó su defensa en que las bonificaciones que el fueron canceladas, no constituían salario conforme a lo establecido en la cláusula 13 del contrato de trabajo y lo estipulado en el artículo 128 del CST, por lo que no existía razón para reliquidar los conceptos solicitados. Igualmente, manifestó que el contrato de trabajo finalizó por una justa causa debidamente comprobada y evidente.

Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, buena fe de la demandada, mala fe del demandante y pago.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 2 de julio de 2021, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

> **PRIMERO. CONDENAR** a la demandada IMPORTADORA CELESTE S.A., a reconocer y pagar a favor de JOSÉ ALBERTO

DAZA los siguientes conceptos, que deberán ser indexados a la fecha de pago efectivo:

a. $ 1.591.549 por reajuste de cesantías.

b. $ 185.728 por reajuste de los intereses sobre las cesantías, y una suma igual por concepto de la sanción por no pago de los intereses a las cesantías consagrada en el art. 1 de la Ley 52 de 1975.

c. $ 1.591.549 por reajustes de primas de servicio.

d. $ 1.016.849 por reajuste de vacaciones.

TERCERO (sic). **CONDENAR** a la demandada IMPORTADORA CELESTE S.A. a pagar a favor de JOSÉ ALBERTO DAZA los aportes insolutos y el reajuste de los mismos, mediante la planilla tipo J; desde el 1 de mayo de 2002 hasta el 9 de mayo de 2019, teniendo en cuenta las bases salariales y ciclos indicados en la tabla n.° 1 que se anexa a la presente providencia y que hace parte integrante de la misma.

CUARTO (sic)**. DECLARAR** parcialmente probada la excepción de "PRESCRIPCIÓN" respecto de los derechos que se hicieron exigibles con anterioridad al 18 de octubre de 2016 y probada la de "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN" respecto de la indemnización moratoria, la sanción por no consignación de las cesantías, la indemnización por despido y los perjuicios morales, por lo considerado.

QUINTO (sic)**. ABSOLVER** a IMPORTADORA CELESTE S.A. de las demás pretensiones incoadas en su contra por JOSÉ ALBERTO DAZA, en el presente proceso.

CUARTO (sic)**. COSTAS.** Las costas serán a cargo de la parte demandada. Fíjense como agencias en derecho la suma de $320.000, de acuerdo con lo considerado.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de la sentencia del 30 de noviembre de 2023, decidió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 2 de julio de 2021,

> por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO: COSTAS, en esta instancia a cargo de la demandada.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia, a cargo de la demandada.

El colegiado advirtió que, atendiendo lo consagrado en el artículo 66A del CPTSS y conforme los recursos presentados por los contendientes, debía dilucidar la incidencia salarial de las bonificaciones canceladas al actor; si era factible considerar la aplicación de la prescripción sobre la base salarial para la liquidación de las cesantías; al igual si resultaban procedentes las moratorias por el no pago de salarios y prestaciones sociales y por la no consignación de las cesantías en un fondo y, finalmente, si se configuraba o no la justa causa de terminación del contrato de trabajo.

i) Sobre las bonificaciones como factor salarial y su incidencia prestacional.

Al respecto inició por reproducir el contenido de la cláusula décima tercera del contrato de trabajo, en la que se estableció:

> DÉCIMA TERCERA: Las partes acuerdan que ninguno de los pagos numerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (modificada ley 50 de 1990, articulo 15) tiene carácter de salario, Igualmente acuerdan que los siguientes, beneficios de conformidad con la misma norma tampoco tendrán naturaleza salarial: Bonificación especial, incentivos por diligencias, y en general todo tipo de bonificaciones y primas extralegales.

A continuación consideró que si bien se pactó la exclusión salarial de la bonificación especial, no se precisó en qué consistía la misma, de ahí que siguiendo la línea de

pensamiento de la Sala de Casación Laboral, expuesta entre otras en la sentencia CSJ SL5159-2018, no era factible pactar cláusulas de exclusión globales o genéricas, pues constituían la excepción a la regla y, por tanto, debían ser claras, precisas y detalladas en los rubros que contemplaban, aspecto que evidentemente no se cumplía en la cláusula pactada en el contrato, pues no se alude a su destinación.

Arguyó que, al revisar los comprobantes de nómina de toda la relación laboral, evidenció que la bonificación especial se pagó con habitualidad, salvo en pocos meses de cada año, tal y como lo advirtió el *a quo*, probanzas que también daban cuenta del reconocimiento de la bonificación sobre metas para los meses de febrero de 2017 y febrero de 2018.

Luego sostuvo:

> De lo expuesto en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la demandada y los testimonios recibidos se concluye que tales bonificaciones se generaban cuando se lograba el cumplimiento de los resultados de la unidad de negocio que estaba a cargo del administrador – comprador (bonificación especial), la cual se calculaba teniendo en cuenta la utilidad después de sacar impuestos o por el cumplimiento de las metas propuestas por la compañía (bonificación sobre metas) y si bien estas últimas podría señalarse que fueron ocasionales tales situaciones no desvirtúan que las mismas se recibieron como contraprestación del servicio.

Manifestó que al ser un criterio pacífico que los pagos que se recibían con la finalidad de retribuir directamente el servicio contratado constituyen salario; se tiene que al haberse pactado una cláusula genérica y no encontrarse acreditada la destinación de la bonificación que se pagaba de

manera habitual, era dable concluir que la «*bonificación especial*» realmente obedecía a un pago salarial, misma conclusión a la que llegó frente a la «*bonificación sobre metas*» que se generaban por el cumplimiento de estas; razones que imperiosamente conducían a confirmar la decisión condenatoria de primera instancia.

ii) Prescripción de los factores salariales para la liquidación de las cesantías.

Destacó que, si bien la parte demandante le reprochaba al *a quo*, que no debió haberse aplicado la prescripción en el reajuste de las cesantías, lo cierto era que, «*nada se cuestionó respecto a que los factores económicos que integran la base salarial para la liquidación de cesantías sí están sometidos a prescripción trienal*». Agregó que, pese a que la causación de las cesantías se contabilizaba desde la fecha de finalización del vínculo laboral, su reliquidación en razón a la inclusión de factores salariales, como es el caso de las bonificaciones aquí demandadas, sí estaba sujeta «*a las reglas de prescripción a partir del vencimiento mensual, independientemente de la fecha de causación de las cesantías*».

iii) Indemnizaciones moratorias previstas por los artículos 65 del CST y 99 de la ley 50 de 1990.

En lo que respecta a tales indemnizaciones, consideró que, siguiendo la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, su imposición no era automática, pues para su

aplicación se debía analizar si la conducta desplegada por el demandado estuvo revistada o no de buena fe y añadió:

> En este caso se procederá a confirmar la decisión de primera instancia, dado que es luego de la revisión del clausulado contractual y de las condiciones de reconocimiento, que se consideró que la bonificación especial se trató de un pago salarial efectuado como contraprestación de un servicio individual y colectivo por alcanzarse los resultados establecidos por el empleador para la unidad de negocio y en el caso de la bonificación por metas muy a pesar de la ocasionalidad en la que fue suministrada se le dio tal connotación, sin que se advirtiera mala fe del empleador pues entendió que tales pagos no tenían la condición de salariales por haberse efectuado la desalarización o haberse suministrado en forma esporádica, aspectos que no demuestran como se aludió por el *a quo* una intención de perjudicar al trabajador.

iv) <u>Indemnización por despido injusto.</u>

En punto a esta temática, el juez plural memoró que de vieja data la jurisprudencia tenía adoctrinado, que al trabajador le corresponde demostrar el hecho del despido y al empleador la justa causa en que se apoyó para tomar tal determinación para poder ser exonerada de la indemnización por la terminación del vínculo laboral.

Recordó que para calificar como justo el despido, era necesario motivarlo bajo una causal reconocida por la ley como tal, adicionalmente se debían cumplir las formalidades o ritos necesarios plasmados en normas laborales, convencionales, en reglamentos internos y en la jurisprudencia, y en caso de no observarse dichos procedimientos, el despido podía ser calificado como ilegal, aunque existiera la justa causa.

Enfatizó que teniendo en cuenta los anteriores lineamientos, se observaba que de las pruebas allegadas al proceso se evidenciaba que se le había respectado al demandante la garantía del debido proceso, toda vez que previo al despido se le escuchó en descargos; además que, en el reglamento interno ni en el contrato de trabajo se consagró algún procedimiento especial para los despidos con justa causa que se debiera agotar.

Enseguida reprodujo el contenido de la carta de despido, en tanto *«es el escenario en el que se deben indicar los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato*», de cuya lectura concluyó que la conducta cuestionada fue la anomalía evidenciada por la empresa, cuando el cliente «*ASESOR Y SERV. EMPRESA INTE SAS*» presentó una reclamación relacionada con la venta de una caja de velocidades «*CAPTIVA*» que no estaba disponible en el almacén, que no correspondía al modelo del automóvil que necesitaba el cliente, *«sin que se advierta como se señala que la causa aducida hubiese sido la venta sino la reclamación efectuada por la cliente relacionada con esta»*.

Puso de presente que no podía desconocerse lo expuesto en la diligencia de descargos efectuada el 13 de abril de 2019, dado que fue la oportunidad en la que el trabajador pudo pronunciarse respecto a la falta imputada, y que corresponde a la materialización de la garantía al debido proceso. Procedió a reproducir el acta de descargos, para luego considerar que *«la conducta cuestionada estaba relacionada principalmente con haber permitido que se efectuara por intermedio de la*

compañía la adquisición de una caja de velocidades con un proveedor que no estaba aprobado ni autorizado para ello y las consecuencias generadas por garantía de tal producto».

Esgrimió en cuanto «*a la extemporaneidad en la decisión*», que debía tenerse en cuenta que el tiempo razonable inicia desde el momento en que el empleador conoció de los hechos generadores de la situación, advirtiendo que en este caso, para poder entender lo que ocurrió, fue necesaria la presentación de la reclamación por parte del cliente y luego la realización de una investigación, indicando que incluso para el 25 de marzo de 2019 se encontraba aún en curso la tramitación con el proveedor para atender dicho requerimiento, conforme se desprende de lo expuesto en la misma carta de descargos, sin que se advierta falta de mediatez en la carta de despido y citó jurisprudencia al respecto y coligió:

> […] al verificar la conducta desplegada y advertir conforme a lo expuesto en las documentales allegadas entre estas el perfil del cargo, descripción del proceso de compra, investigación del asunto y lo expuesto en los testimonios recibidos, se concluye que el señor José Alberto Daza era el responsable de todo lo que tenía que ver con las compras efectuadas en la unidad de negocio que estaba a su cargo, siendo claro que aunque le correspondía el análisis y evaluación de proveedores no era quien podía aprobarlos o autorizarlos, aspecto que incluso se colige de lo expuesto en los mismos descargos, con lo cual resulta evidente la infracción a las obligaciones especiales del trabajador contempladas en los numerales 1° y 5° de artículo 58 del C.S.T., y por tanto en el incurrimiento de la causal 6 del literal A del artículo 62 del C.S.T. (Modif. artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965).

En los anteriores términos se desató la alzada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Formulado por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por esta corporación, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente solicita que la Corte:

> […] CASE la sentencia recurrida únicamente en cuanto confirmó: i) el valor reconocido por "reajuste de cesantías", ii) la absolución de las indemnizaciones moratorias y iii) la denegación de la indemnización por despido injusto. Luego que, constituida en sede de instancia, adopte las siguientes decisiones frente al fallo del *a quo*:
>
> i) Que MODIFIQUE el literal "a" del numeral primero de la parte resolutiva de la sentencia de primer grado, aumentando el valor de la condena por reajuste de cesantías (para ese fin se formula el primer cargo).
>
> ii) Que se REVOQUE la absolución impartida frente a las indemnizaciones moratorias previstas en el art. 65 del CST y art. 99 L-50 de 1990, para que en su lugar se imponga condena por dichos conceptos (para ese fin se formulan el segundo y tercer cargo).
>
> iii) Que se REVOQUE la absolución impartida frente a la indemnización por despido sin justa causa, para que en su lugar se imponga condena por dicho concepto (para ese fin se formulan los cargos cuarto, quinto y sexto).

Con tal propósito formula seis cargos, que son replicados por la demandada, los cuales se estudiarán conforme a lo plantea la propia censura: el primero de manera individual por discutir la reliquidación de las cesantías; el segundo y tercero conjuntamente, en cuanto aluden a las indemnizaciones moratorias; y el cuarto, quinto

y sexto, también de manera agrupada, en la medida que refieren a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

VI. CARGO PRIMERO

Dice que la decisión recurrida es violatoria por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 249, 253 y 488 del CST.

Expone que el entendimiento dado por el Tribunal a los artículos enlistados en la proposición jurídica es equivocado, pues el cómputo del término prescriptivo de las diferencias adeudadas por el empleador por auxilio de cesantía, comienza desde la fecha en que finaliza el vínculo laboral, de ahí que, esta prestación no está sujeta a la prescripción trienal como las demás acreencias laborales. En su respaldo, cita *in extenso* apartes de la sentencia CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, entre otras.

Asegura que:

> De no haberse cometido el yerro interpretativo endilgado, inexorablemente el Tribunal hubiese tenido que reconocer el derecho del actor a recibir la diferencia insoluta resultante de reliquidar los auxilios de cesantía correspondientes a periodos anteriores al 18 de octubre de 2016, pues la demanda se presentó dentro de los tres (3) años siguientes a la terminación del contrato.

VII. RÉPLICA

La accionada expone que el cargo no debe prosperar, pues el juez plural acertó al aplicar las normas que regulan la prescripción de los derechos laborales, ya que uno es el término de prescripción de las cesantías y otro el de los elementos integrantes para obtener la base salarial con que se calcula la prestación, por tanto, la reliquidación de las cesantías corre esa suerte y en consecuencia deben ser reliquidadas única y exclusivamente con los factores salariales que no fueron objeto de prescripción, esto es, con las bonificaciones causadas con posterioridad al 18 de octubre de 2016, pues los anterioridad están afectados por el fenómeno de la prescripción.

VIII. CONSIDERACIONES

Como se recuerda, el fallador de segundo grado estimó que lo reprochado por el demandante apelante fue la «*prescripción en el reajuste de las cesantías en cuanto la jurisprudencia tiene decantado que las mismas se causan es a la terminación del contrato de trabajo*» y que «*no cuestionó respecto a que los factores económicos que integran la base salarial para la liquidación de cesantías sí están sometidos a prescripción trienal*» (se subraya). Adicionalmente, sostuvo que, si bien la causación de las cesantías se contabiliza desde la fecha de finalización del vínculo laboral, su reliquidación en razón a la inclusión de tales factores salariales, sí está sujeta «*a las reglas de prescripción a partir del vencimiento*

mensual, independientemente de la fecha de causación de las cesantías».

A su turno, la censura, por la vía jurídica, amparado fundamentalmente en lo expresado por esta corporación en la sentencia CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, sostiene que el fallador de segundo grado les dio un entendimiento equivocado a los artículos 249, 253 y 488 del CST, en tanto las cesantías no están sujetas a la prescripción trienal, como las demás acreencias laborales, por esto el término prescriptivo de todas las diferencias adeudadas, comienza a computarse desde la data en que culminó la relación laboral.

En este orden, el problema jurídico a dilucidar, está centrado en definir, si el fallador de segundo grado se equivocó al concluir que los factores salariales estaban prescritos, así las cesantías se hagan exigibles a la terminación del contrato de trabajo, por cuanto las *«reglas de prescripción»* para estos eventos son distintas.

Al respecto, de entrada, debe señalar la Sala, que el juez de apelaciones lejos estuvo de incurrir en el yerro jurídico que le atribuye la censura, toda vez que en momento alguno desconoció la postura fijada por esta corporación desde la mencionada sentencia del 2010, alusiva a que el término para hacer exigible las cesantías y, por ende, la fecha en que comienza o contabilizarse la prescripción, corresponde a la ruptura del nexo laboral; todo lo contrario, reafirmó tal línea de pensamiento; lo que sucede es que, consideró que los factores salariales (bonificaciones especiales y bonificación

sobre metas) que impactan su reliquidación, en tanto eran salario, estaban sujetos a «*las reglas de prescripción a partir del vencimiento mensual*» tal como lo determinó el *a quo* y no fue materia de apelación por la parte demandante, ello «*independientemente de la fecha de causación de las cesantías*»; lo que significa que, no infirió en momento alguno que las cesantías estaban sujetas a la prescripción trienal como lo asegura la impugnante en casación.

Dicho de otra manera, lo que en realidad concluyó el sentenciador de alzada, fue que la decisión del *a quo* referida a que tanto la «*bonificación especial*» como la «*bonificación sobre metas*» causadas con anterioridad al 18 de octubre de 2016, por ser prestaciones periódicas sí estaban afectadas por el término de la prescripción trienal prevista por el artículo 488 del CST, punto que no fue materia de apelación por parte del mandatario judicial del demandante, y sobre esa base consideró que lo resuelto al respecto se mantendría incólume, ello con independencia a la fecha en que se causan las cesantías.

En este orden, lo que en verdad busca la censura, amparado en la sentencia CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, es subsanar su omisión de no apelar la prescripción de la bonificación especial y por metas, causadas con anterioridad al 18 de octubre del 2016, factores salariales estos que, eventualmente impactarían en la reliquidación de las cesantías, pues esta temática, se insiste, como lo evidenció el fallador de segundo grado, no fue apelada, lo cual se mantiene incólume con independencia de su acierto.

Por lo visto, el cargo resulta infundado.

IX. CARGO SEGUNDO

Dice que la sentencia recurrida vulnera por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

Violación que asegura se dio a causa de haber incurrido el colegiado en los siguientes errores de hecho:

> Dar por probado, sin estarlo, que el empleador entendió que los pagos por concepto de "bonificación especial" y "bonificación sobre metas" no tenían la condición de salariales por haberse efectuado la desalarización o haberse suministrado en forma esporádica.
>
> Dar por probado, sin estarlo, que el empleador no tuvo una intención de perjudicar al trabajador.
>
> Dar por probado, sin estarlo, que la conducta del empleador estuvo revestida de buena fe.
>
> No dar por probado, estándolo, que la conducta del empleador estuvo revestida de mala fe.

Yerros que asevera tuvieron origen por no haber apreciado la alzada correctamente los contratos de trabajo suscritos el 4 de octubre de 2002 y 25 de abril de 2005; la confesión contenida en el interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la accionada; y la contenida en la contestación de la demanda inaugural; así como los testimonios rendidos por Gabriel Alberto González Mazo, Luis Fernando Villa Villada y Henry de Jesús Gómez Quintero.

En la demostración del cargo inicia por reproducir apartes de la decisión confutada que soportan la absolución de las dos pretensiones contenidas en las disposiciones señaladas en la proposición jurídica. Para en seguida, sostener que lo afirmado por el fallador de segundo grado, tiene su fuente en un grave error de hecho derivado de una valoración probatoria «*ostensiblemente defectuosa*», pues lo que en realidad acreditan los medios de convicción individualizados en el ataque, es que la empresa demandada tenía plena conciencia de la naturaleza retributiva de los pagos denominados «*bonificación especial*» y «*bonificación sobre metas*», y aun así decidió desconocer su carácter salarial en desmedro de los derechos sociales del promotor del litigio, por lo que, su conducta no se ajustó a los postulados de la buena fe.

Puntualiza que, si bien en la cláusula décima tercera, tanto del contrato de trabajo suscrito el 4 de octubre de 2002, como el signado el 25 de abril de 2005, que la transcribe, se le restó el carácter salarial a tales bonificaciones, de tal cláusula no era posible extraer, como lo hizo el Tribunal, que el empleador «*entendió que tales pagos no tenían la condición de salariales por haberse efectuado la desalarización*»; pues el hecho de que se haya suscrito entre las partes un pacto de exclusión salarial, ello *per sé*, no es una circunstancia demostrativa de buena fe que permita exonerar a la empresa de las moratorias establecidas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. Cita en su apoyo *in extenso* apartes de la sentencia CSJ SL20725-2017, entre otras.

Arguye que, del interrogatorio de parte absuelto por el representante legal de la sociedad llamada a juicio, se pude evidenciar confesión sobre la conciencia empresarial acerca de la finalidad retributiva de tales pagos, pues es claro en señalar que tales pagos se materializaban por el cumplimiento de los objetivos empresariales. Lo cual por demás es corroborado con la confesión contenida en la contestación al hecho 21 de la demanda inicial, en donde se aceptó que la «*bonificación sobre metas*» se desembolsaba cuando los empleados «*cumplían con unas metas propuestas*», cuestión que se infería del mismo nombre del emolumento, lo cual tampoco fue debidamente valorado por el *ad quem*.

Agrega que esa naturaleza salarial es reafirmada por los testigos Gabriel Alberto González Mazo, Luis Fernando Villa Villada y Henry De Jesús Gómez Quintero, con lo cual se descarta que la empleadora hubiese tenido un firme convencimiento de que tales pagos no ostentaban la naturaleza salarial y con ello hubiese actuado de buena fe.

X. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia de segunda instancia de ser violatoria por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

En el desarrollo del cargo, expone que el yerro jurídico del Tribunal consistió en aseverar que el hecho de haberse efectuado un pacto de «*desalarización*» y que una de las

bonificaciones se haya desembolsado de forma esporádica, son circunstancias constitutivas de buena fe, cuando lo cierto es que las referidas situaciones no se pueden enmarcar en tal concepto.

Explica que es indudable que efectivamente existió entre las partes un pacto de exclusión salarial y que uno de los pagos discutidos (bonificación sobre metas) fue reconocido en forma ocasional. Lo que no se comparte, es que tal situación la hubiese enmarcado o calificado dentro de un actuar de buena fe, cuando la jurisprudencia es clara en señalar que el hecho de que se haya suscrito entre las partes un pacto de esa naturaleza no es una circunstancia que pueda ser alegada por la empresa para exonerarse de las sanciones moratorias establecidas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990.

XI. RÉPLICA

La opositora manifiesta que ninguno de los dos cargos está llamado a la prosperidad, pues el juzgador de segundo grado no cometió error alguno al concluir que no se advirtió un actuar de mala fe del empleador y que por eso no había lugar a las indemnizaciones moratorias. Explica que tales sanciones no son de aplicación automática, sino que es un castigo para aquellos empleadores que actúan de mala fe, que no es su caso, como lo evidenciaron los dos falladores de instancia, pues «*solo el demandante en este proceso, se atreve a manifestar que él sí evidencia la mala fe del demandado, sin soporte alguno para hacer esa afirmación*».

Expone que para las partes era claro que estaban frente a unos pagos no constitutivos de salario, porque así lo habían acordado y, además, el demandante nunca manifestó inconformidad alguna por el manejo que se le estaba dando a las bonificaciones, máxime cuando el empleador respetó la ley y se rigió siempre por un proceder de buena fe, pues no sería fácil que un trabajador mantuviera una relación laboral por más de 19 años con un empresario *«malintencionado»,* según el decir de la censura.

XII. CONSIDERACIONES

El sentenciador de la alzada, siguiendo la línea de pensamiento de esta corporación, indicó que la imposición de tales sanciones moratorias no era automática, pues para su aplicación se debía analizar, si la conducta desplegada por el demandado estuvo revistada o no de buena fe; que en el *sub examine* la empresa siempre tuvo el pleno convencimiento de que los pagos por bonificaciones no eran salario, en tanto así se pactó en la cláusula décima tercera del contrato de trabajo, además se pagaban de forma esporádica, lo cual ubicaba su proceder en el terreno de la buena fe.

La censura por su parte, desde una perspectiva jurídica y fáctica, no comparte la conclusión del juez plural, pues aduce que el actuar de la demandada es de mala fe, pues su intención siempre fue la de perjudicar al trabajador demandante, y el pago esporádico de tales bonificaciones en

momento alguno puede constituirse en justificación para no imponer las dos moratorias.

En este orden, el problema jurídico que debe dilucidar la Sala, está centrado en establecer si el Tribunal se equivocó al confirmar la decisión de primer grado que absolvió del pago tanto de la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, como de la sanción contemplada por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Pues bien, la Sala comienza por recordar que, frente a la indemnización y sanción moratorias consagradas en la citada normativa, no opera una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados, o como sucede en este asunto, que haya existido un pago deficitario, al no incluir las bonificaciones que sí tenían incidencia salarial; pues hay lugar a la imposición de tales condenas, cuando en el marco del proceso el trabajador demuestra el incumplimiento y el actuar omisivo de su empleador, al igual que cuando este último no brinda o suministra razones serias y atendibles que justifiquen su proceder, que *razonablemente* lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba al demandante por salarios o derechos sociales reclamados judicialmente, así finalmente haya lugar a los mismos.

En esta dirección, ha precisado la Corte, que el juez del trabajo debe adelantar un examen riguroso del

comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son loables y aceptables (CSJ SL3936-2018 y SL4311-2022).

Conforme a lo anterior, al descender al caso concreto, encuentra la Sala que el promotor del proceso cumplió con la carga que le correspondía, esto es, demostrar el desacato de su empleador en el pago de las obligaciones laborales a la culminación del nexo, al no incluir las bonificaciones que eran salario; en tal sentido, la responsabilidad se traslada a la demandada de acreditar que existían argumentos atendibles de su conducta, lo cual, como bien lo infirió el Tribunal, fue cumplido por la convocada al proceso.

En efecto, si bien los jueces de instancia arribaron a la conclusión que tanto la «*bonificación especial*» como la «*bonificación sobre metas*» eran salario, ello *per se* no conduce a acceder a las dos pretensiones aquí debatidas, toda vez que la empresa convocada a juicio expuso dos circunstancias serias y razonables que la llevaban al convencimiento de no adeudar suma alguna por los conceptos reclamados, así:

La primera, que en virtud de lo previsto por el artículo 128 del CST, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990, las partes en la cláusula décima tercera del contrato de trabajo, de manera transparente, esto es sin desdibujar el contrato de trabajo o acudir algún tipo de argucia jurídica,

establecieron lo siguiente:

> **DECIMA TERCERA**: Las partes acuerdan que ninguno de los pagos numerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado Ley 50 de 1990, artículo 15) tiene carácter de salario. Igualmente acuerdan que los siguientes beneficios de conformidad con la misma norma tampoco tendrán naturaleza salarial: Bonificación Especial, incentivos por diligencias, y en general todo tipo de bonificaciones y primas extralegales.

El análisis de tal cláusula, razonablemente permite extraer, como bien lo hizo el fallador de segunda instancia, que el empleador *«entendió que tales pagos no tenían la condición de salariales por haberse efectuado la desalarización»,* conforme a lo autorizado por el artículo 128 del CST, modificado por el 15 de la Ley 50 de 1990; de ahí que en este caso, lo estipulado por las partes se erige como una circunstancia demostrativa de que la empleadora estaba convencida que tales pagos no eran salario, con lo cual su actuar se enmarca dentro de los postulados de la buena fe.

A lo anterior se suma, que no se deriva del interrogatorio de parte rendido por el representante legal de la Importadora Celeste S.A., confesión alguna respecto a un actuar alejado de los postulados de la buena fe, ni tampoco de la contestación de la demanda inicial; ya que, el absolvente siempre se sostuvo que, conforme a lo pactado por los contendientes en el contrato de trabajo, tales bonificaciones no eran salario y ese fue el soporte de no incluir dichos devengos como factor salarial, lo cual está en armonía con la respuesta al escrito de acción.

La segunda, que el representante legal de la accionada

tampoco acepta que tales bonificaciones eran salario, pues es contundente en señalar que tanto la bonificación especial como las bonificaciones por metas, correspondían a porcentajes que se repartían por utilidades de la empresa o por la unidad del negocio, nunca admite que era una retribución directa del servicio, como para de ahí siquiera inferir un actuar de mala fe.

En efecto, al preguntarle el mandatario judicial del demandante lo siguiente: «*podría por favor indicarnos ¿cómo se calculaba el valor exacto de esa bonificación?, o sea, ¿cuál era la operación, pues*?, responde: «*La operación era la utilidad después de sacar impuestos y había unos porcentajes que no recuerdo en este momento tanto para el administrador como para el comprador* [cargo desempeñado por el actor]».

Igualmente, se le interroga sobre las bonificaciones en los siguientes términos:

> Don Luis Gerardo, yo le estaba haciendo preguntas sobre la bonificación especial, ahora quiero que tenga en cuenta, le voy a hacer preguntas sobre el pago denominado bonificación sobre metas ¿listo?, es un pago distinto, entonces, hago la pregunta: ¿el Sr. Jose Alberto recibió durante la relación laboral un pago denominado "bonificación sobre metas", ¿podría decirnos qué metas tenía que cumplir el Sr. Daza para obtener ese pago?»,

A lo cual responde: «*Las metas era cumplimiento de presupuesto y de rentabilidad, utilidad del negocio. La cifra cierta no la sé, porque pues, ni idea, no tenía conocimiento cuánto era lo que él recibía*»

De lo anterior no se infiere confesión respecto a un

actuar de mala fe de la demandada, ni en la contestación de la demanda ni en el interrogatorio de parte se confiesa en los términos del artículo 191 del CGP, que tales bonificaciones retribuían el servicio, todo lo contrario, lo que se deriva de esos medios de convicción, como bien lo dedujo el Tribunal, es que tales pagos catalogadas como bonificaciones correspondían a utilidades de la empresa, de ahí que no los tomaron, en principio, como factor de salario.

En tales circunstancias, del análisis de las pruebas calificadas se descarta la comisión de los yerros fácticos endilgados, con lo cual la Sala se releva de estudiar la testimonial señalada en el segundo cargo, pues la misma de conformidad con la restricción legal contemplada en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, no ostenta tal naturaleza.

De otra parte, el colegiado fue claro en precisar que el pago ocasional de las bonificaciones por metas no impedía declarar su naturaleza salarial; sin embargo, lo que considero fue que tales pagos esporádicos, sí permitían inferir que la demandada estaba convencida que no eran salario, lo cual es razonable y no se torna en una conclusión capaz de configurar un dislate de orden fáctico y menos jurídico, máxime que tal exclusión estaba respaldada en la cláusula decima tercera del contrato de trabajo que se reprodujo.

Por lo dicho, los cargos no prosperan.

XIII. CARGO CUARTO

Afirma que la sentencia confutada vulnera por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, el parágrafo del artículo 62 y 66 del CST, ambos en su versión subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, lo que a su vez llevó a la aplicación indebida de los artículos 58.1, 58.5, 62.6 y 64 CST.

Violación que se asevera se dio a causa de haber incurrido el *ad quem* en los siguientes errores de hecho:

> Dar por probado, sin estarlo, que la conducta cuestionada por Importadora Celeste al momento del despido "*estaba relacionada principalmente con haber permitido que se efectuara por intermedio de la compañía la adquisición de una caja de velocidades con un proveedor que no estaba aprobado ni autorizado para ello y las consecuencias generadas por garantía de tal producto."*
>
> No dar por probado, estándolo, que el único motivo que manifestó Importadora Celeste al momento de despedir al demandante fue que él le vendió al cliente "*ASESOR Y SERV. EMPRESA INTER SAS"* una caja de velocidades CAPTIVA que no estaba disponible para la venta en el almacén y que, además, no correspondía al modelo del automóvil que necesitaba el cliente.
>
> Dar por probado, sin estarlo, que la empresa reprochó al actor "*haber permitido que se efectuara por intermedio de la compañía la adquisición de una caja de velocidades con un proveedor que no estaba aprobado ni autorizado para ello y las consecuencias generadas por garantía de tal producto."*
>
> Dar por probado, sin estarlo, que el actor incurrió en una falta grave que permitía a Importadora Celeste dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.
>
> No dar por probado, estándolo, que el actor no fue quien cometió la única conducta que fue imputada en la carta de despido.

Yerros que, según su decir, se cometieron por no haber valorado la carta de despido; la confesión judicial contenida

en la contestación a la demanda inicial; citación y diligencia de descargos; el reclamo presentado por el cliente *«FR RESOLUCIONES SAS»*; y la factura *«FA1I 488905»*, a través de la cual se soportó la venta del producto «*CAJA VELOC CAPTIVA*» al cliente *«ASESOR Y SERV. EMPRES INTEG SAS»*; y el testimonio de Henry de Jesús Gómez Quintero.

En la demostración del cargo, reproduce varios apartes de la sentencia impugnada, alusivos a la terminación del vínculo laboral, para enseguida sostener que el principal yerro fáctico que se le imputa al juez plural, consiste en analizar y dar por demostrados hechos que no fueron alegados por el empleador en la carta de despido, cuando la verdadera conducta que se le imputó al trabajador no aparece acreditada.

Dice que una lectura detenida de la carta de despido, permite inferir que lo único que se le imputó al trabajador, fue el hecho consistente en «*haber efectuado la venta de una caja de velocidades Captiva que no estaba disponible en el almacén, y que no correspondía al modelo de automóvil que necesitaba el cliente*», lo cual fue confesado por la accionada al contestar la demanda inaugural; pero en ningún momento se le atribuyó un proceder como el esbozado por el fallador de segundo grado, consistente en *«haber permitido que se efectuara por intermedio de la compañía la adquisición de una caja de velocidades con un proveedor que no estaba aprobado ni autorizado para ello y las consecuencias generadas por garantía de tal producto».*

Acota que la conclusión del *ad quem «es una grosera»* tergiversación que no tiene sustento alguno, pues tal documento en ningún pasaje contiene las palabras «*proveedor no autorizado o aprobado*», o «*garantía*» utilizadas en la decisión censurada.

Manifiesta que, si se aceptara la tesis expuesta por el *ad quem* y se permitiera el análisis de las alegaciones plasmadas por la demandada en documentos distintos a la carta de despido, como aquellos correspondientes al proceso disciplinario, se llegaría exactamente a la misma conclusión, esto es, que la «*empresa siempre reprochó e imputó al Sr. Daza fue el haber realizado la venta de una caja de velocidades que no estaba disponible ni correspondía al modelo del automóvil que necesitaba el cliente*».

Especifica que en el proceso está demostrado que el demandante *«NO FUE QUIEN HIZO LA VENTA de la referida caja de cambios»*, pues como lo acepta el propio cliente, quien siempre lo atendió y le realizó la venta fue el señor Andrés Olivares, lo que por demás se acredita con la factura de venta *«FA1 I488905»*, con lo cual se desvanece cualquier imputación que al respecto se le atribuya al demandante, hecho que por demás es corroborado por el testigo Henry De Jesús Gómez Quintero.

Argumenta que el demandante no hizo la venta de la referida caja de cambios, por lo que no estaba acreditado el único incumplimiento laboral que se imputó en la carta de terminación del contrato de trabajo. De hecho, lo que quedó

probado fue que esa precisa conducta fue cometida por otra persona y, concluye diciendo:

> De no haberse cometido el yerro apreciativo sobre la carta de despido, el juzgador de alzada habría llegado a una decisión radicalmente distinta, pues si lo único que Importadora Celeste le reprochó al demandante al momento de su desvinculación fue el haber efectuado la venta de la caja de velocidades, lo cierto es que las pruebas obrantes en el plenario eran contundentes acerca de que el Sr. Daza no fue la persona que hizo esa venta. El despido fue, en consecuencia, injusto.

XIV. CARGO QUINTO

Asegura que la sentencia recurrida es violatoria por la vía directa, en la modalidad de aplicación indebida, del parágrafo del artículo 62 del CST y el artículo 66 del mismo estatuto, ambos en su versión subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y 58.1, 58.5, 62.6 y 64 del CST.

En la demostración del cargo, manifiesta que pese a que el Tribunal aplicó la norma correcta, esto es, el parágrafo del artículo 62 del CST, en la práctica le hizo producir efectos distintos a los expresamente contemplados en su texto, pues esa normativa reza que solo se pueden tener en cuenta las causales o motivos de despido expuestos al momento de la extinción del contrato, es decir, en la carta de despido; no obstante, el *ad quem* erradamente consideró válido acudir a lo reprochado al trabajador en otros momentos distintos, al afirmar que «*debe tenerse en cuenta que para para el entendimiento de la conducta, resulta relevante lo cuestionado en la diligencia de descargos*». Explica que al juzgador de

segundo grado no le resultaba válido acudir a situaciones o cuestionamientos diferentes a los de la carta de despido.

Puntualiza que la jurisprudencia de la Corte, frente al correcto alcance del parágrafo del artículo 62 del CST, ha sostenido que dicha disposición conlleva el deber de los empleadores de exponer de manera precisa y clara, en el instante específico de la extinción del vínculo -y no otro-, los hechos que soportan su decisión de despido, siendo inadmisibles las alegaciones vagas e indeterminadas posteriores. Cita en su apoyo la sentencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 38872, de la cual transcribe varios apartes.

En conclusión, señala: *«NO resultaba relevante lo cuestionado en la diligencia de descargos adelantada, pues lo único que debía guiar su análisis acerca de si hubo o no justa causa de despido eran los motivos que se comunicaron al momento de la terminación del contrato, es decir, en la carta de despido».*

XV. CARGO SEXTO

Aduce que la sentencia impugnada es violatoria por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del parágrafo del artículo 62 del CST, y el artículo 66 del mismo estatuto, ambos en su versión subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y 58.1, 58.5, 62.6 y 64 del CST.

La demostración del cargo es igual al del anterior, solo que haciendo énfasis en que el Tribunal le dio un alcance

equivocado al parágrafo del artículo 62 del CST, destacando al respecto lo siguiente:

> […] en la sentencia impugnada se plasmó un entendimiento incorrecto del parágrafo del art. 62 CST (también art. 66 ibidem), pues el *ad quem* estimó que para definir la conducta imputada al trabajador resultaban relevantes las manifestaciones o reproches patronales realizados en momentos distintos a la extinción del vínculo (en concreto, en los descargos), cuando la interpretación correcta de la norma realmente consiste en entender que resultaban absolutamente irrelevantes tales manifestaciones, pues a lo único que se debe ceñir el análisis en estos casos es a los precisos hechos plasmados en la carta de despido.

XVI. RÉPLICA

Sostiene que los tres cargos deben rechazarse toda vez que:

> […] la justa causa de despido en este caso quedó evidenciada, después de concluido un proceso disciplinario que respetó cabalmente el debido proceso. La falta que cometió el demandante fue grave y el trabajador tuvo todas las oportunidades para defenderse.
>
> No cometieron ninguna clase de errores los falladores en primera y segunda instancia y las razones que aduce el demandante para formular estos cargos son totalmente infundadas.
>
> Todos los documentos del proceso disciplinario que adelantó la empresa fueron examinados por los falladores de primera y de segunda instancia y eso los llevó a concluir, que el demandante cometió una falta grave y que la decisión del empleador estuvo ajustada a la ley.

XVII. CONSIDERACIONES

Como se recuerda, el fallador de segundo grado del análisis de las documentales allegadas al proceso, entre ellas el perfil del cargo, descripción del proceso de compra, investigación del asunto y lo expuesto por los testigos

allegados al proceso, concluyó que el demandante era el responsable de todo lo que tenía que ver con las compras efectuadas en la unidad de negocio que estaba a su cargo, y aunque le correspondía el análisis y evaluación de proveedores no era quien podía aprobarlos o autorizarlos, aspecto que incluso se colige de lo expuesto por el trabajador en los descargos, con lo cual resulta evidente la infracción a las obligaciones especiales contempladas en los numerales 1 y 5 de artículo 58 del CST y, por tanto, incurrió en la causal 6 del literal A del artículo 62 ibídem, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

La censura en los tres cargos, en esencia, no comparte la conclusión a la cual arribó la alzada, por razón a que, en su decir, el Tribunal dio por demostrada una conducta diferente a la atribuida en la carta de terminación de la relación laboral, con lo cual, viola el parágrafo del artículo 62 del CST. Agrega que, el demandante no fue quien vendió la caja de velocidades que generó la terminación del vínculo laboral, de ahí que no podía imputársele la conducta contenida en la misiva de despido.

En este orden, el problema jurídico a resolver, está centrado en determinar, si el juez plural erró al dar por demostrada una justa causa para el despido del actor, que, en decir del recurrente, en momento alguno fue imputada en la carta de terminación del contrato; así mismo, no advertir que el trabajador no vendió la caja de velocidades.

Comienza la Sala por precisar que, la censura deja por fuera de ataque dos soportes esenciales del *ad quem,* que lo llevaron a concluir que la demandada había demostrado la justa causa atribuida al demandante, a saber: «*EL PERFIL DEL CARGO […] COMPRADOR DE ALMACEN O MAYOR*» que era el desempeñado por el trabajador; y la *«DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE COMPRA»;* pues fue con fundamento en estos dos pilares en armonía con el contenido en la carta de despido, el acta de descargos y los testimonios vertidos al proceso, que concluyó la alzada que el promotor del litigio «*era el responsable de todo lo que tenía que ver con las compras efectuadas en la unidad de negocio que estaba a su cargo»,* obligaciones que fueron incumplidas de manera grave y que constituyen justa causa de despido.

Entonces, como la parte recurrente deja por fuera de ataque tales soportes, estos tienen la virtualidad de mantener inalterable la decisión recurrida, por gozar precisamente de la doble presunción de acierto y legalidad de las que están amparadas las decisiones judiciales, baste para ello recordar lo dicho en la sentencia CSJ SL2658-2019, en la que se precisó:

> Cabe recordar que las acusaciones exiguas o parciales resultan insuficientes a fin de quebrar la sentencia, en tanto subsisten sus fundamentos sustanciales y, por tanto, nada logra la censura si se ocupa de combatir razones distintas a las aducidas por el juzgador, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica formulada, la decisión sigue soportada en las inferencias que dejó libre de embate. Lo anterior conlleva a que, con independencia de que el ataque pueda ser cierto y de que la Sala comparta o no sus deducciones, se mantenga incólume la decisión de segundo grado.

(Se subraya).

A más de lo anterior, el ataque introduce un hecho nuevo inadmisible en casación, referido a que la demandada no podía imputarle al accionante la venta de la caja de velocidades «*CAPTIVA*», en tanto quien real y efectivamente la vendió fue el señor Andrés Olivares, argumentación que en momento alguno fue puesta de relieve en las instancias y menos en el recurso de apelación, razón por la cual el Tribunal nada dijo al respecto y mal puede atribuírsele un error, menos con el carácter de evidente, que es el único capaz de llevar al quebrantamiento de la decisión cuestionada.

En efecto, en la sentencia CSJ SL602-2013, reiterada en la SL1407-2025, que puntualizó:

> […] No puede la parte actora, a su arbitrio, disponer por fuera del marco que el mismo en principio señaló al juez laboral, como tampoco le es posible al demandado apoyar su defensa en hechos distintos de los que expuso en la contestación a la demanda. Una variación de lo uno o de lo otro, implica vulneración del principio constitucional del debido proceso y el desconocimiento del derecho de defensa que le asiste a cada una de las partes.
>
> En el recurso extraordinario de casación, las anteriores apreciaciones cobran mayor fuerza, dado su carácter dispositivo en tanto se juzga la legalidad de la sentencia. Por tanto, si en las instancias, una vez agotadas las etapas de ley, no es posible variar el marco del proceso, mucho menos podrá hacerse en sede extraordinaria, que es lo que jurisprudencialmente se ha denominado como medios nuevos que por sí mismos conllevan al fracaso del recurso de casación por resultar inadmisibles.

Con todo, si la Sala hiciera abstracción de lo precedente, encontraría que la afirmación de la parte recurrente se desvanece, pues es el propio actor quien al

rendir los descargos acepta tal hecho y en momento alguno se desliga de la venta de la caja de velocidades, todo lo contrario, lo admite expresamente, al decir:

> PROCESO DE DESGARGOS PRESENTADO POR JOSE ALBERTO DAZA ADMINISTRADOR BODEGA CHEVROLET BOGOTA.
>
> Asunto: El cliente ASESOR Y SERV. EMPRESA INTE SAS con nit 900.500.543-8 presenta reclamación por la compra del repuesto caja de velocidades captiva modelo 2013 del pasado 07/11/18, según factura FA1I 488905 por valor de $6.800.000.
>
> Lugar: Oficina Gestión Humana.
>
> Hora Inicio: 8:25 AM
>
> PREGUNTAS:
>
> ADRIANA MALDONADO MORA: ¿Qué tiene para decir al respecto?
>
> JOSÉ ALBERTO DAZA: El sr. Carlos farfán propietario de la camioneta se le hizo venta de la caja, se le indicó los precios de la original con un valor de 14 o 15 millones, la que le correspondía al modelo, él estuvo de acuerdo que la caja que se le iba a vender no correspondía al modelo del automóvil, pero que si se instalaba como debería de ser el repuesto no iba presentar problemas. El sr Carlos tomó la decisión de comprarlo e instalarlo en un taller supuestamente reconocido por el sr Carlos, con el mecánico de confianza del cliente estuvieron de acuerdo (instalar la carevaca y el rodamiento que ingresa a la bombona que programa la caja al paralelo del computador del vehículo, se indago que eso lo hacen regularmente).

(Se subraya por la Sala).

Lo anterior resulta pertinente traerlo a colación, para concluir que el sentenciador de segundo grado no violó el parágrafo del artículo 62 del CST, subrogado por el 7 del Decreto 2351 de 1965, pues en momento alguno desfiguró, se alejó o cambio las conductas imputadas al accionante

como justas causas de despido y que están contenidas en la carta con la cual se dio ruptura al nexo y que al efecto dice:

> […]
>
> El pasado 13 de abril de 2019, usted presentó descargos, por una anomalía que fue conocida por la empresa cuando el cliente "ASESOR Y SERV. EMPRESA INTER SAS" presentó una reclamación según la cual, usted le vendió una caja de velocidades CAPTIVA, que no estaba disponible para la venta en el almacén y que, además, no correspondía al modelo del automóvil que necesitaba el cliente.
>
> Con su acción, se generaron graves problemas y perjuicios para la empresa: además de la pérdida de credibilidad, debe restituir al cliente el dinero por devolución del repuesto y un dinero adicional por daños y perjuicios ocasionados.
>
> En los detalles del caso, que se pueden observar en la documentación relacionada con su proceso disciplinario, se evidencia que usted cometió una falta grave, que obliga a la empresa a tomar determinaciones. Tenga en cuenta que, con la conducta asumida por usted en este caso concreto, usted violó todas las normas que debía respetar como persona encargada del almacén, sin ninguna autorización, y ocasionando serios perjuicios a la empresa.
>
> Por lo expuesto, le notificamos que la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo, por justa causa, a la finalización de la jornada de hoy, 08 de mayo de 2019.»
>
> […]

Entonces, fue del análisis conjunto de la carta de despido y del contenido del acta de descargos, así como del perfil del cargo y la descripción de los procesos de compra, soportes últimos no controvertidos en casación, que acertadamente el Tribunal concluyó que el convocante a juicio como responsable del almacén, había incurrido en el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, lo que conducía a la finalización del vínculo con justa causa.

En tales condiciones, el *ad quem* no cometió los yerros endilgados, por ende, los ataques no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante recurrente y a favor de la demandada opositora. Se fija como agencias en derecho la suma de $6.200.000, que se incluirá en la liquidación que practicará el juzgado de conocimiento conforme al artículo 366 del CGP

XVIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 30 de noviembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ ALBERTO DAZA** contra **IMPORTADORA CELESTE S.A.**

Costas como se indicó en la parte considerativa.

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

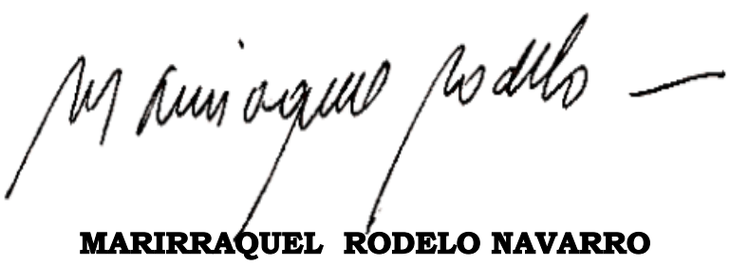
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

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: 6B4B0488FA69EAAFCBAFA56106A9339C932C139A256C10331A9FCAC48C218F9F
Documento generado en 2025-06-05