

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501220150136001
Proceso: Ordinario
Demandante: ANA MILENA CORREA LEDESMA
Demandado: BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A.
M. P. MARIA PATRICIA YEPES GARCIA SL TSM
Fecha de fallo: 15 DE JULIO DE 2022
Decisión: CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 18 de julio de 2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, quince (15) de julio de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE	ANA MILENA CORREA LEDESMA
DEMANDADA	BANCO VILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. – BBVA-
ORIGEN	Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001 31 05 012 2015 01360 01
TEMAS	Clausula permanencia – indemnización despido
CONOCIMIENTO	Consulta
ASUNTO	Sentencia de segunda instancia

En la fecha y hora señaladas, la Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 se constituye en audiencia para proferir sentencia escrita, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ANA MILENA CORREA LEDESMA contra BANCO BBVA S.A.¹

En virtud del poder visible en fls. 129 del expediente y al mensaje de datos remitido vía vía correo electrónico el 5 de mayo de 2022², se reconoce personería para representar los intereses de BANCO BBVA S.A. a la abogada JENNIFER LORENA MOLINA MESA identificada con CC 1.129.511.816 y T.P. N° 218.951 del C.S de la J.. Así mismo se acepta la sustitución de poder que ésta realiza en favor de SHIARA TRUJILLO CANCHÓN identificada con CC 1.022.358.557 y T.P. N° 231.596 para representar los intereses de la misma entidad. En virtud de lo anterior, se entienden revocados los poderes anteriores.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda³

La señora ANA MILENA CORREA LEDESMA formula demanda contra BANCO VILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. -BBVA-, pretendiendo **i)** se declare la existencia de un contrato de trabajo; **ii)** la ilegalidad de la cláusula de permanencia suscrita por la demandante con posterioridad a la suscripción del contrato laboral, y como

¹ La foliatura a que se hace referencia es la asignada por la Sala al expediente escaneado.

² 08AlegatosBBVA.pdf

³ Fls.4/7

consecuencia de ello se condene al demandado al pago de **iii)** prestaciones sociales e indemnización moratoria del artículo 65 del CST; **iv)** indexación de las condenas; y **v)** costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones en que prestó sus servicios a la demandada desde el 15 de agosto de 2013 hasta el 19 de febrero de 2014, como ejecutiva de negocios, con un salario de \$2'245.000 más un auxilio de vivienda no constitutivo de salario por valor de \$268.000, el cual se mantendría por 3 meses mientras duraba la capacitación como ejecutiva de negocios-profesional en entrenamiento.

El banco le remitió comunicación informándole que fue elegida para ocupar la posición de ejecutivo de negocios, previo un periodo de capacitación de tres meses, informándole que su contrato constaría de 2 fases, la primera de forma presencial en la ciudad de Bogotá por 1 mes, y la segunda consistente en tutorías por un lapso de 2 meses, además que tras ser nombrada en propiedad en el cargo, tendría derecho a un sistema de incentivos de \$6'023.000 acorde a la evaluación de desempeño que se liquida contra resultados en una escala de 0 a 200, debiendo estar en el cargo más de 6 meses.

Dice que unas horas después de haber firmado el contrato, le fue remitido vía correo electrónico una cláusula de permanencia y un pagaré por valor de \$20'000.000 correspondiente al pago de la capacitación dada por el banco, asunto que no conoció cuando aceptó la oferta laboral, y que, por haber renunciado a su trabajo anterior, suscribió la cláusula, pero absteniéndose de firmar el pagaré. Afirma que la sociedad demandada le incumplió lo ofrecido, pues durante el tiempo de su vinculación no fue nombrada en propiedad ni se le asignó una sucursal en la que pudiera realizar las funciones para la que fue contratada, pues prestó servicios en distintas sucursales como Itagüí, Centro Comercial Premium Plaza y Centro Comercial Unicentro, y al transcurrir 6 meses al saber que se le iba a dar por terminado su contrato laboral, decidió renunciar para no afectar su hoja de vida.

Refiere que cuenta con título profesional en Ingeniería Financiera por lo que las capacitaciones adicionales que requiriera la empresa debían ser cubiertas por esta y no por la trabajadora.

Que la liquidación final de prestaciones ascendió a \$4'497.459, y tras deducciones de ley y consumo de telefonía celular, el saldo a su favor no le fue entregado si no abonado al programa profesional en entrenamiento red comercial 2013, sin que hubiera autorizado el correspondiente descuento.

Solicitó ante el Ministerio de Trabajo audiencia de conciliación a la que se citó al representante legal del banco, la cual se declaró fracasada.

Oposición a las pretensiones de la demanda⁴

La demandada se opuso a la prosperidad de las pretensiones, argumentando que aun cuando la cláusula de permanencia suscrita no se encuentra en la legislación

⁴ Fls.133/153

colombiana, ello no implica su prohibición o ilegalidad de pleno derecho; adicional a ello, en Concepto N°189387 del 4 de diciembre de 2012 emitido por el Ministerio de Trabajo se expresa que al ser el contrato eminentemente consensual, el trabajador y empleador pueden pactar los parámetros para el desarrollo del objeto del contrato, y concretamente las condiciones a las que se sujetan los contratantes cuando el empleador de forma voluntaria y por su cuenta decida capacitar a sus trabajadores, por lo que se puede establecer un término de permanencia, siempre que no se vean vulnerados los derechos del trabajador; en tal sentido el empleador siempre cumplió de forma íntegra los términos descritos en la contratación, vinculándola al cargo de Ejecutivo de Negocios en Entrenamiento, realizando el pago del salario pactado y el entrenamiento para el cargo contratado, que fue asumido por el banco y a beneficio de la trabajadora, quien participó y culminó el programa Young Executive Training Program -BBVA-, realizado en la Universidad Sergio Arboleda en la Ciudad de Bogotá, el cual fue aceptado por la misma trabajadora con las implicaciones relativas a su desvinculación dentro de los 24 meses siguientes a la firma del contrato, sin que haya efectuado reparo alguno respecto de éste; de forma que nunca se le desconocieron derechos mínimos a la demandante, pues los descuentos realizados son legales y no se encuentra concepto alguno pendiente de pago.

Formuló como excepción previa la falta de competencia en razón de la cuantía, la cual fue declarada próspera por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín en audiencia del 10 de agosto de 2015⁵, disponiendo la remisión del expediente ante los Jueces Laborales del Circuito de Medellín, siendo asignada esta vez al Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín quien avocó el asunto y dispuso la continuidad del trámite⁶.

De fondo excepcionó cobro de lo no debido por ausencia de causa y obligación y buena fe.

Sentencia de primera instancia⁷

El 2 de diciembre de 2016, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Itagüí profirió sentencia declarando probada la excepción de cobro de lo no debido por ausencia de causa y obligación formulada por la demandada, absolviéndola en consecuencia de todas las pretensiones formuladas en su contra. Condenó en costas a la demandante en la suma de 1SMLMV.

Una vez valorada la prueba recibida en el proceso, concluyó en que la cláusula de permanencia suscrita entre las partes en razón de la formación académica y profesional que recibiría la demandante en el denominado Programa Banquillo 2013, financiado por la empresa, es válida, pues pese a que la normatividad laboral no contempla este tipo de cláusulas, tampoco las prohíbe, estando proscritas solo aquellas cláusulas que afecten derechos mínimos. En tal sentido la cláusula que refiere a la permanencia en la empresa en virtud de una elevada inversión que realizó la empresa no desmejora los derechos de la trabajadora, si no que los potencializa, máxime que esta tuvo conocimiento de que su

⁵ Fls.269/272

⁶ Fls.273

⁷ Fls.291/292

cargo era en entrenamiento lo cual implicaba el proceso de formación y que le otorgó un plus que no tenía al momento de su vinculación, indicó además que aun cuando ésta se le haya puesto en conocimiento solo después de la firma del contrato no la convierte en ilegal en la medida que hace parte de un contrato y fue suscrito por la actora de forma libre y voluntaria, tal y como lo aceptó en su interrogatorio.

La parte demandante no formuló recurso de apelación, por lo que remitió el expediente en grado jurisdiccional de Consulta en su favor.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar de conclusión en esta instancia, solo la demandada⁸ lo recorrió oportunamente, solicitando se confirme en su integridad la decisión emitida desde la primera instancia.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de esta Corporación está dada por el artículo 69 del CPTSS, por haber sido desfavorable la sentencia al trabajador y no haber sido apelada.

Vistos los hechos y pretensiones de la demanda, así como la oposición formulada por la demandada, se tiene que el **problema jurídico** a resolver se circunscribe a determinar: si el documento suscrito por la demandante denominado *autorización de descuento del Programa Profesional en Entrenamiento Red Comercial 2013* es válido o ilegal, para analizar en consecuencia si la retención de los valores liquidados por concepto de liquidación final era procedente o no; en caso negativo, se estudiará sobre el reconocimiento de prestaciones sociales e indemnización del artículo 65 del CST en favor de la demandante.

No será objeto de estudio por la Sala la existencia de la relación laboral que unió a las partes en litigio, ni los extremos temporales, su base salarial ni el cargo desempeñado pues estos aspectos no fueron objeto de discusión por las partes.

Hechos probados documentalmente:

- Contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre Ana Milena Correa Ledesma y el Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A.⁹, con fecha de inicio del 15 de agosto de 2013 en el cargo de Ejecutivo de Negocios en Entrenamiento, en Gerencia Territorial <sic> Antioquia adscrito al Vicepresidencia de Redes Bancarias.

- Mensaje de datos remitido vía correo electrónico el 15 de agosto de 2013 a las 6:04 pm bajo asunto "*clausulas plandentrenamiento BBVA*", con el fin de que sea diligenciada y enviada a más tardar al día siguiente a las 5 PM, en el documento adjunto se lee un pre formato referenciado como *autorización de descuento del Programa Profesional en*

⁸ 08AlegatosBBVA

⁹ Fls.17/20

*Entrenamiento Red Comercial 2013*¹⁰, el cual fue diligenciado y suscrito por la demandante y que es del siguiente contenido¹¹:

“Medellín (ciudad), 15 de agosto de 2013

Señores

BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A.

Ciudad.

Ref. Autorización de descuento del Programa Profesional en Entrenamiento Red Comercial 2013.

Yo, Ana Milena Correa Ledesma, identificado (a), con la cédula de ciudadanía N°43266084 expedida en Medellín, mediante el presente escrito, de manera libre y voluntaria autorizo expresa e irrevocablemente al BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. para que, en caso de que por cualquier causa se dé por terminado el contrato de trabajo que me vincula con la entidad dentro de los 24 meses siguientes a la culminación a la firma de contrato, y/o se de incumplimiento de mi parte de las políticas, normas, procedimientos y/o condiciones del Profesional en Entrenamiento Red Comercial 2013, descuento de mi sueldo mensual, prestaciones sociales, indemnizaciones o cualquier otra suma correspondiente a retribución de servicios, la obligación pecuniaria del Programa Banquillo 2013 por valor de Veinte Millones (\$20'000.000), el cual corresponde a la matrícula que el Banco ha girado directamente en mi nombre a las Instituciones de Educación y Capacitación para mi formación y profesional en el Programa de Banquillo 2013, así como por los demás costos incurridos en las capacitaciones otorgadas directamente por parte del Banco o a través de tercero, el conocimiento del Negocio y del sector financiero que adquiriré por el Programa Banquillo 2013, Know How que me ha proporcionado el Banco a raíz de la participación en el Programa Profesional en Entrenamiento Red Comercial 2013, los gastos de hospedaje, alimentación y transporte en los cuales se haya incurrido por parte del banco para obtener y adquirir el conocimiento en los diversos aspectos del negocio y del sector financiero”

- Pagaré en blanco a órdenes del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A. suscrito por la demandante el 25 de septiembre de 2013¹²
- Liquidación final de prestaciones sociales de la demandante¹³ por un valor total de \$4'497.459, y relación de deducciones en las que se encuentra Programa Profesional En Entrenamiento Red Comercial 2013 por valor de \$4'209.083.00, así como por seguridad social en salud, pensión y FSP, y telefonía celular para un total de \$4'497.459.
- Acta N° 241 de no conciliación entre las partes, la cual fue llevada a cabo ante el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial Antioquia el 11 de abril de 2014¹⁴.

¹⁰ Fls.17/20 y 156/159

¹¹ Fl.160

¹² Fl.161

¹³ Fl. 27 y 214

¹⁴ Fls. 36/37

- Contrato N° 8610002333¹⁵ denominado Prestación de Servicios de Capacitación Programa YEIP -YOUNG EXECUTIVE INTERNATIONAL PROGRAM-, suscrito el 26 de agosto de 2013, entre la Institución de Educación Superior Universidad Sergio Arboleda y el BBVA Colombia cuyo objeto es prestar por parte de la institución educativa por su cuenta y riesgo servicio de capacitación Prime Business School – Programa YEIP con el fin de potenciar a los jóvenes ejecutivos con posibilidades de ocupar cargos directivos, entre otros, para un total de 80 participantes, con una duración de dos meses y un valor de \$304.000.000.
- Certificado expedido por la Universidad Sergio Arboleda donde consta que la señora Correa Ledesma participó y culminó el programa Young Executive Training Program – BBVA en la ciudad de Bogotá entre el 20 de agosto de 2013 y el 3 de septiembre del mismo año, con una intensidad de 100 horas¹⁶.
- Carta de renuncia de la señora Correa Ledesma del 19 de febrero de 2014¹⁷.

Así, para decidir de fondo sobre el problema jurídico, debe atenderse a lo siguiente:

Cláusula de permanencia en los contratos laborales.

Ana Milena Correa Ledesma pretende se declare la ilegalidad de la cláusula de permanencia que debió firmar con posterioridad a la suscripción del contrato de trabajo, contenida en la documental ya citada en que autoriza a su empleador a descontar de su salario y demás rubros generados por la prestación de su servicios, la suma de \$20'.000.000 correspondiente a las capacitaciones otorgadas en virtud del Programa Banquillo 2013, si por cualquier causa se termina la relación laboral dentro de los 24 meses siguientes a la firma del contrato; situación de la cual se duele puesto que **i)** dicha condición no le fue informada al momento de aceptar la oferta laboral por parte del banco, siendo comunicada solo horas después de firmar el contrato laboral; y además **ii)** cuenta con título de ingeniera financiera por lo que las capacitaciones adicionales requeridas por parte de su ex empleador debieron correr por su cuenta y no por la trabajadora.

Ha de indicarse que estas cláusulas no cuentan con una regulación expresa, pero refieren a aquellos casos en que el empleador pretende financiar programas de formación o estudios del trabajador con el fin de contar un personal suficientemente capacitado para el cargo a ejercer, de manera que dispone de determinados recursos económicos a cambio de desarrollar las capacidades del capital humano que forma parte de su empresa.

Pues bien, aun cuando no se cuenta con regulación o prohibición expresa, el legislador si reguló diversas prohibiciones a los empleadores, entre ellas, la del numeral 1° del artículo 59 del CST:

¹⁵ Fls. 163/173

¹⁶ Fl. 178

¹⁷ Fl. 208

“ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, (...).”

La anterior lectura ha de hacerse en concordancia con los artículos 13 y 43 ibídem, que proscriben las estipulaciones que desconozcan garantías mínimas de los trabajadores, así:

“ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

(...)

“ARTICULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.”

De una interpretación del articulado referido, se tiene que el legislador si faculta la deducción o compensación de sumas cuando existe autorización previa escrita para ello, pero dicha libertad contractual de las partes, está limitada por normas que tienen un carácter superior y que son de orden público, las cuales propenden por promulgar y garantizar los derechos mínimos del trabajador, cuyo amparo se resguarda en los principios mínimos del trabajador como parte débil de la relación con el empleador.

Sobre este tema, ha entendido nuestro órgano de cierre en la materia, de vieja data, que no se puede retener, descontar, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones sociales de un trabajador, sin la autorización expresa y por escrito, durante la vigencia de la relación laboral, ello con miras a prevenir actos de abuso del empleador, más no que el objetivo de la ley sea la de exonerar responsabilidades que el trabajador adquiera con este, y que dicha normatividad refiere a cuando la relación laboral está vigente, más no para cuando ésta termine, así lo recordó la Sala de Descongestión Laboral en sentencia SL525 de 2020, donde además hizo cita de la **sentencia SL712 de 2013** donde la H. CSJ advirtió que :

“Recapitulando: No hay hesitación en torno a: (i) que evidentemente se trata de dos obligaciones recíprocas de las partes en contienda originadas en virtud del contrato de trabajo que las ligó; (ii) vigentes al momento del fenecimiento de la relación laboral, es decir, tenían la connotación de ser exigibles; (iii) que efectuada la compensación la demandada nada le quedó a deber al accionante, sino que, por el contrario, éste le

adeuda a aquella la suma de \$9.913.717,00, y (iv) que tanto el empleador como el trabajador debían satisfacerlas a la terminación de la relación laboral.

Siendo lo precedente así, como efectivamente lo es, resulta forzoso concluir que para el empleador se extinguió la obligación de pagar la diferencia salarial en el mismo instante en que terminó el vínculo contractual; luego no es dable pregonar frente a él la subsistencia de deuda alguna a favor del trabajador, toda vez que se torna insoslayable la circunstancia de que **en este específico asunto** el empleador se encontraba legitimado para echar mano de la figura de la compensación, inclusive sin esperar decisión judicial, en tanto que encontraba vengero en la autorización del laborante para descontar la suma de \$11.713.717,00.

Aunado a lo precedente, tampoco puede ignorar la Corporación, que la naturaleza de la decisión del juez de decretar la compensación, es declarativa y no constitutiva. En ese horizonte, la mencionada providencia simplemente reconoce un derecho o una situación jurídica que siempre ha estado en cabeza de aquel a quien se le otorga, por lo que no nace o se crea a partir de su pronunciamiento.

Por manera que si la demandada nada le debe al promotor del proceso, precisamente por haber operado la compensación desde la ruptura del contrato de trabajo, no se abre paso la implorada sanción moratoria. Dicho en breve, con la compensación quedan canceladas las condenas impuestas a la empresa que pudiesen originar la susodicha sanción.

Aquí y ahora, bien vale la pena recordar lo adocinado en sentencia del 3 de julio de 2008, radicación 32.061, en cuanto a que la compensación en materia laboral, a la terminación de la relación laboral, **procede aún sin la necesidad de autorización escrita del trabajador**, ya que la obligación de la empleadora de solicitar autorización judicial para la deducción de la cifra que supere el límite legal de tres salarios mensuales, es un requisito que consagra el artículo 149 del C. S. del T. para el caso de deudas contraídas en vigencia del contrato de trabajo sobre el salario y que pretendan ser **deducidas también en ejecución del mismo**. Con ello la Ley busca garantizar que no se afecte el salario o ingreso del trabajador que pretenda endeudarse con su empleador. Lo mismo sucede con la vocación tuitiva que se desprende de lo regulado por el artículo 59 numeral 1° ibídem que va hasta el momento de la ruptura del vínculo laboral. Sobre el tema también se pueden consultar los fallos de casación del 10 de septiembre de 2003 radicado 21057, reiterado en decisiones del 12 de noviembre de 2004, 12 de mayo y 19 de octubre de 2006, radicación 20857, 27278 y 27425 respectivamente.

Conforme a lo expuesto, se tiene que la cláusula contractual bajo estudio contenida en el documento bajo referencia **Autorización de descuento del Programa Profesional en Entrenamiento Red Comercial 2013**, constó de un acuerdo en el que el empleador podría descontar el valor de \$20'000.000 de los rubros en favor de la trabajadora en caso de terminar la relación laboral, por cualquier causa, dentro de los 24 meses siguientes a la firma del contrato laboral, en virtud de la inversión realizada para formar a la trabajadora en distintos aspectos para el desempeño de su cargo, quien en efecto asistió a dichos programas recibiendo la respectiva certificación y diploma.

Dicho documento **fue suscrito voluntariamente** por la demandante, pues si bien se duele de que dicha condición no la conocía al momento de aceptar la oferta laboral, en el interrogatorio de parte rendido, acepta que suscribió el mismo, -sin alegar algún vicio en el consentimiento alguno-, ni rehusar ni manifestar de forma alguna su desacuerdo; no siendo admisible argumentar que por haberse informado horas después de la suscripción

del contrato, implique por si sola la ilegalidad de tal cláusula; **tampoco se avizora con su contenido la afectación de derechos mínimos**, pues dentro del contrato se estipuló que el cargo a desempeñar era el de Ejecutivo de Negocios **en Entrenamiento**, para lo cual debía estar en un plan de formación cuya primera fase sería en la Ciudad de Bogotá durante un mes, y posteriormente la segunda fase se llevaría en la plaza en que fue seleccionada, bajo tutorías y encargos por un periodo aproximado de 2 meses, tal y como fue informado en documento que contiene las condiciones de trabajo¹⁸, ello con la finalidad de aportar habilidades, herramientas y conocimientos para el desarrollo del rol a desempeñar, lo cual corría por cuenta del empleador, y tenía carácter de obligatorio, dado el interés de la demandada de formar a sus trabajadores como futuros gerentes.

Sobre este punto, conviene referirnos a la declaración de la testigo María Alejandra Cañas Peñaranda, quien para el momento de los hechos estaba vinculada con la demandada en el Departamento de Formación y Desarrollo encargado de llevar a cabo todo el programa de Banquillos realizado en el año 2013, quien además refirió sobre la importancia de estos procesos de formación para la demandada *“lo que busca es disminuir los “gaps” entre cuando ingresas al banco y al cargo, es decir, con el fin de que tú ya conozcas bastantes cosas de cómo funciona el tema de la red comercial del banco. En este caso lo que se buscaba era productos, cuáles son los productos más importantes del banco por cada uno de los cargos, el programa de riesgos, porque como los gerentes manejan atribuciones y nosotros igual, tenemos que respetar las normas del banco cuando desembolsamos créditos, y adicional, este tenía un programa especial en temas de liderazgo que lo dictaba la Sergio Arboleda, con el fin de proyectarlos a ellos como futuros líderes. Digamos que los cargos ejecutivos y los ejecutivos de banca personal se busca que sean gerentes en el futuro. A la pregunta de la juez A Quo, sobre si dichos conocimientos eran importantes para el desarrollo del cargo de la demandante, para el cumplimiento de su función específica, respondió “claro, eran importantes para el cumplimiento de la función. Si, porque van a conocer productos del banco, es decir, cómo ofrecerlos y qué ofrecerles a los clientes, y manejar los temas de riesgos, es decir, cómo hacer presentaciones, qué limites tenemos nosotros, cómo podemos proceder ante desembolsos, temas jurídicos, todo ese tema que se necesita cuanto tú vas a hacer el cargo”;* y además sobre si la demandante durante el plan de formación estaba sometida al cumplimiento de funciones u objetivos, señaló *“no, ninguno, porque está en entrenamiento justamente.”*

Se tiene entonces que el contrato laboral fue suscrito el 15 de agosto de 2013, el cual finalizó por renuncia de la señora Correa Ledesma el 19 de febrero de 2014, poco más de 6 meses tras el inicio de la relación laboral, configurándose la condición estipulada para el descuento de dicho valor, de manera que encontrándose autorizado el empleador previamente para deducir o compensar los valores liquidados por concepto de prima legal, extra legal, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, y no afectar derechos mínimos de la trabajadora, no se torna en ilegal o ineficaz la cláusula de permanencia estipulada en dicho clausulado, por lo que **concluye la Sala hay lugar a confirmar la sentencia consultada**, tornándose innecesario abordar el análisis propuesto al definir el problema jurídico en esta instancia.

¹⁸ Fls.23/25

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la demandada se entienden implícitamente resueltas.

IV. COSTAS

Sin costas en esta sede por haberse conocido en consulta.

V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, el 2 de diciembre de 2016, dentro del proceso ordinario laboral de doble instancia promovido por ANA MILENA CORREA LEDESMA contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A, por las razones expuestas en la motiva de esta providencia.

SEGUNDO. Sin costas en esta sede

Se ordena notificar por edicto

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ
En ausencia justificada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN