

**TEMA: TERMINACIÓN DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA** - le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. / **CARACTERÍSTICA SALARIAL DE LA BONIFICACIÓN** - constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio. / **LIQUIDACIÓN PRESTACIONES SOCIALES / DEDUCCIÓN** - en cuanto a que la compensación en materia laboral, a la terminación de la relación laboral, procede aún sin 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. /

**HECHOS:** Mediante demanda ordinaria laboral la Sra. LAURA MARCELA OCHOA DIAZ, fundamento sus pretensiones contra la sociedad BANCOLOMBIA, indicando que existía una convención colectiva de trabajo de la cual era beneficiaria, que la accionada como consecuencia del despido, no canceló los salarios y prestaciones y descontó ilegalmente de la liquidación un préstamo personal. Para el 06 de octubre de 2022 en sentencia de trámite y juzgamiento, el a quo declaró injusto el despido y condenó a la pasiva a pagarle la indemnización convencional por despido, así como los factores que constituyeron factor salarial, interés moratorio por el tiempo laborado.

**TESIS:** (...) Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió la actora cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral. (...). (...) el artículo 62 del CST (...) consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo. (...). (...) al tratarse de un despido, no era necesario que el empleador agotare el trámite convencional para imponer sanciones disciplinarias como lo reclama la parte, toda vez que la sanción disciplinaria es la manifestación del ejercicio del poder subordinante del empleador y presupone la vigencia y continuación de la relación laboral, mientras que el despido como tal, implica necesariamente la ruptura del nexo laboral por decisión discrecional del empleador, así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 15 de febrero de 2011, con radicación 39.394, reiterada en providencias más recientes como la SL257 de 2023. Y según el art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, vigente al momento de la terminación del vínculo laboral, en caso de despido, el empleador solo debía garantizarle al trabajador ser escuchado antes de aplicar la decisión de desahucio, y el acompañamiento de dos representantes del sindicato. (...). (...) (sobre el) Carácter salarial de la bonificación por el plan de gestión comercial (...) una vez analizados los argumentos expuestos por la apoderada judicial de la parte demandada, considera la Sala que los mismos no contienen un sustento válido para exonerarla de tal pretensión, por el contrario, no son más que una falacia utilizada por empleador para desdibujar el carácter salarial de esta bonificación, que resulta contraria a la filosofía de art. 127 del CST, normativa según la cual, constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte (...). (...) estima la Sala que al haberse efectuado la deducción y/o compensación en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, el empleador no requería de autorización expresa de

la trabajadora, pues la misma solo es exigible durante la vigencia de la relación laboral, tal y como lo tiene decantado de tiempo atrás la jurisprudencia del órgano de cierre en la especialidad laboral y seguridad social. (...) (...) (sobre) esta indemnización (moratoria), debe advertirse que su aplicación no es automática o inexorable, sino que debe estudiarse en el caso concreto para determinar si el empleador obró de buena o de mala fe. (...) así el trabajador no haya elevado reproche durante la vigencia del nexo laboral, tal circunstancia no es óbice para exonerar al empleador de la sanción por apartarse de la normatividad, así como tampoco, el que hubiera acordado la desalarización de la bonificación por plan gestión comercial, como quiera que “el trabajador como la parte débil de la relación en muchas ocasiones se ve compelido, por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen el mundo del trabajo”

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 28/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA LABORAL**

<b>APELACIÓN - SENTENCIA</b>	
<b>DEMANDANTE</b>	<b>LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>BANCOLOMBIA S.A.</b>
<b>RADICADO</b>	<b>05001-31-05-009-2020-00406-01</b>
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	<b>MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO</b>
<b>TEMA</b>	<b>Indemnización por despido injusto, reajuste de salarios y prestaciones sociales, moratoria.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>Revoca parcialmente y confirma.</b>

*Medellín, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)*

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por la señora **LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ** contra la sociedad **BANCOLOMBIA S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 039**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

**I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de ambas partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Envigado

– Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 6 de octubre de 2022, dentro del proceso referenciado.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que, la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ inició labores al servicio de la sociedad BANCOLOMBIA S.A., el día 15 de octubre de 2013, mediante un contrato de trabajo para desempeñar el cargo de “CAJERA” en la ciudad de Barranquilla, y al momento de su desvinculación se encontraba ocupando el cargo de “ASESOR INTEGRAL II” en la ciudad de Yopal – Casanare.

También aduce la parte demandante que al interior de la sociedad accionada existía una Convención Colectiva de Trabajo, y una organización sindical denominada UNEB a la cual estaba afiliada la demandante.

Que mediante comunicado del 10 de diciembre de 2019, el Gerente € de la Sucursal Unicentro del Municipio de Yopal – Casanare, y con fundamento en el art. 26 “DEBIDO PROCESO” de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, la accionada citó a la actora para que rindiera descargos el día 12 de diciembre de 2019, en relación a la presunta entrega de una (1) tarjeta débito de la cuenta de ahorros No 38839184708, mediante autorización con poder autenticado ante notaria en el exterior.

En la citada comunicación se afirma de manera infundada, que la actora realizó el proceso de visación del poder que le fue presentado y que la firma plasmada en el poder por el titular de la cuenta difiere notablemente con la registrada por él en la tarjeta de firmas para el manejo de su cuenta.

Aduce la activa, que los términos que los términos otorgados para presentar sus descargos no existen en Bancolombia y por lo mismo, fueron desconocidos por la actora, constituyéndose en una clara y ostensible violación del debido proceso y derecho de defensa.

Señala que el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017, establece que dentro de los sesenta (60) días calendario contados a partir de la fecha en que BANCOLOMBIA tenga conocimiento del hecho, deberá comunicar al trabajador la presunta falta en que ha incurrido, para que dentro de los quince (15) días calendario presente los descargos por escrito o verbalmente, a su escogencia, la norma convencional que establece el trámite para escuchar las explicaciones del trabajador que presuntamente haya incurrido en una falta, también consagra la posibilidad de solicitar las pruebas que tenga el banco en su contra, y contempla la posibilidad de la segunda instancia, y será ineficaz la sanción que se imponga pretermitiendo tal procedimiento convencional.

En los descargos presentados el día 12 de diciembre de 2019, la actora dio las explicaciones pertinentes, indicando los procedimientos realizados con el cliente, y interrogársele de si había realizado la visación de firmas por el aplicativo “GOLF”, como es apenas natural por el tiempo transcurrido y las escasas pruebas que el Banco le mostró, no recordó la transacción, aclarando en esa oportunidad que el Banco no la capacitó como grafóloga, anotando que en los documentos que el Banco le mostró aparecen firmas que, a su juicio, presentan más similitud que diferencia, máxime que el poder presentado por el apoderado del cliente fue validado por el área encargaba “BIZAGI”, se hizo la identificación biométrica del apoderado, y el este último conocía la información financiera del cliente, acertando a todas las preguntas que le fueron realizadas, lo que generó confianza en la demandante.

Luego el día 18 de diciembre de 2019, la accionada le entregó a la demandante carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, amparándose el banco en un “INFORME EXPEDIDO POR LA DIRECCIÓN GESTIÓN DEL FRAUDE – SECCIÓN INVESTIGACIONES FRAUDE DE FECHA 28 DE NOVIEMBRE DE 2019”, el cual fue ocultado durante el trámite administrativo, al igual que la queja presentada por el cliente bancario, que dio origen a la presunta investigación, por lo que la actora no tuvo oportunidad de controvertir estos documentos, viéndose vulnerados su derecho de defensa.

Se expone también en el escrito introductorio que la sociedad accionada no le brindó a la demandante una capacitación para actuar como grafóloga,

dado que en la capacitación que se le brindó al momento de ingresar al Banco fue muy general, así como del proceso de entrega de tarjeta con poder, siendo un proceso de alto riesgo y los tiempos de atención a clientes son medidos.

Que al momento de cancelar la liquidación final del contrato de trabajo, Bancolombia S.A. no canceló los salarios y prestaciones a la demandante, al haberle descontado de la liquidación final del contrato de trabajo la suma de \$4.706.183, por concepto de “Préstamo Personal Quin”, sin contar con la autorización previa, expresa y de la demandante.

También indica el escrito introductorio, que la accionada le canceló a la demandante unos emolumentos que denominó bonificaciones por cumplimiento de metas señaladas en un “Plan de Gestión Comercial”.

La actora devengó las referidas bonificaciones cada vez que cumplió durante el trimestre con las metas del plan de gestión comercial asignado por el banco, y consistían en realizar la venta de productos y servicios, los cuales eran cargados al código de venta asignado a la trabajadora, y en el último año esas bonificaciones pagadas a la demandante ascendieron a la suma de \$5.006.237.

Sin embargo, esas bonificaciones devengadas por la demandante, no fueron tenidas en cuenta por el empleador para liquidar las prestaciones legales y extralegales, como son cesantías, primas y vacaciones, y debido a esta omisión, la accionada ha sido condenada el pago de estos reajustes en los diferentes Tribunales de Distrito Judicial.

Que la actora durante el periodo de tiempo que laboró en el cargo de “CAJERA” llegó a percibir una prestación denominada “INCENTIVO DE CAJA” la cual detenta el carácter de salarial, y se pagaba a aquellos cajeros que no incurrieran en descuadres y faltantes, al igual que un “AUXILIO EXTRALEGAL DE TRANSPORTE”, equivalente al auxilio legal de transporte, no obstante, tales conceptos no fueron tenidos en cuenta para la liquidación de prestaciones legales y extralegales.

Que la actora durante la vigencia de la relación laboral también devengó una prestación extralegal titulada “PRIMA SEMESTRAL DE SERVICIO”

consagrada en el art. 14 de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual es factor constitutivo de salario para liquidar cesantías, y también percibió unas vacaciones extralegales, mismas que no fueron tenidas en cuenta para la liquidación de las primas legales y extralegales.

Y en la liquidación de las vacaciones legales y extralegales, no se incluyeron como factores salariales las horas extras, las primas extralegales, el auxilio extralegal de transporte, y el auxilio de transporte nocturno, y en la liquidación de las cesantías definitivas, la accionada no incluyó todos los factores salariales devengados durante el último año de servicios.

En vista de lo anterior, la actora radicó solicitud ante Bancolombia el día 3 de enero de 2020, solicitando la reliquidación de prestaciones, y teniendo en cuenta todos los factores salariales devengados, así como el reintegro de los dineros descontados, recibiendo respuesta negativa a lo pedido el día 3 de enero de 2020.

Finalmente relata la activa, que la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ al momento de la terminación del contrato de trabajo devengaba un salario básico de \$2.743.296, y el salario promedio incluyendo todos los factores salariales (prima semestral extralegal promedio, vacaciones extralegales, auxilio extra transporte, bonificaciones PGC) era de \$4.315.649,92.

### **III. – PRETENSIONES**

La parte demandante con la presente acción judicial pretende lo siguiente:

*“1. Declarar que entre mi poderdante y la empresa demandada se configuró un contrato de trabajo al tenor de los hechos de la demanda, contrato que fue terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador.*

*2. Se declare que durante la vigencia de la relación laboral mi procurada fue beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bancolombia S.A. y los sindicatos UNEB y Sintrabancol.*

**3.** Que, como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la empresa demandada a pagar a mi mandante la indemnización consagrada en el artículo 38 de la convención colectiva de trabajo con vigencia 1999 – 2001, norma vigente en virtud del artículo 4° de la convención 2017 – 2020, suma que estimamos en cuarenta y un millón cuatrocientos veintinueve mil cinco pesos con 48/100 (\$41.429.005,48), de acuerdo con la siguiente liquidación:

**4.** Se declare que Bancolombia S.A. no le canceló a mi representada los salarios y prestaciones debidos al culminar la relación laboral.

**5.** Se declare que Bancolombia S.A. descontó ilegalmente de la liquidación final del contrato de trabajo de mi poderdante por concepto de “Préstamo personal Quin” por valor de cuatro millones setecientos seis mil ciento ochenta y tres pesos (\$4.706.183), en virtud de no contar con su autorización previa, escrita y para este caso en particular.

**6.** Como consecuencia de las declaraciones anteriores, se condene a la demandada a pagarle a mi representada la suma de cuatro millones setecientos seis mil ciento ochenta y tres pesos (\$4.706.183).

**7.** Se declare que las bonificaciones que la demandada pagó a mi representada por concepto de cumplimiento de metas del Plan de Gestión Comercial, constituyen factor salarial con incidencia en las prestaciones legales y extralegales.

**8.** Como consecuencia de la declaración inmediatamente anterior, se condene a la demandada a pagar a mi poderdante, la diferencia dejada de cancelar durante la vigencia de la relación laboral, en el pago de las prestaciones legales y extralegales, incluyendo como factor salarial las bonificaciones que devengó por cumplimiento de metas señaladas en el “Plan de gestión comercial”, valor que estimamos en seis millones seiscientos sesenta y seis mil tres pesos con 27/100 (\$6.666.003,27), más los intereses de mora hasta que se realice el pago efectivo.

**9.** Se condene a la demandada a pagarle a mi procurada la diferencia dejada de cancelar por concepto de cesantías correspondientes a la liquidación final del contrato de trabajo, suma que estimamos en ciento un mil novecientos setenta y nueve pesos con 25/100 (\$101.979,25).

**10.** Se condene a la accionada a pagar a mi mandante las sumas anteriormente pretendidas, **DEBIDAMENTE INDEXADAS.**

**11.** Que se condene a la empresa demandada a pagar a mi poderdante, por concepto de Indemnización Moratoria señalada en el artículo 65 del C.S.T., a razón de ciento cuarenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco pesos con 70/100 (\$143.855)

*diarios, a partir del despido y hasta el momento en que se haga efectivo el pago.*

*12. Todo lo que resulte probado extra y ultra petita dentro del proceso.*

*13. Se condene al pago de las costas del proceso y agencias en derecho.”*

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la sociedad BANCOLOMBIA S.A. dio respuesta oportuna, a través de su representante legal y/o apoderada judicial (folios 2 al 18 del archivo PDF 009), indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral entre las partes, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, los cargos desempeñados, el último salario básico devengado, la comunicación del 10 de diciembre de 2019, aclarando frente a esto último, que la citación se hizo con fundamento en el art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, para que la demandante compareciere el día 12 de diciembre de 2019, para escuchar sus explicaciones y para que aportara las pruebas que considerara en relación con los hechos ocurridos el 1 de Octubre de 2019 indicándole que podía asistir acompañada de 2 representantes de la organización sindical a la que estaba afiliada.

Que los hechos que suscitaron su salida del banco tienen que ver con la atención de un señor quien supuestamente actuaba como apoderado del cliente titular de la Cuenta de Ahorros No. 38839184708, donde la actora no solo expidió una nueva tarjeta débito a favor de éste Cliente, sino que además, le regeneró una nueva clave, a pesar de que las diferencias en la firma contenida en el Poder que le fue presentado a las 16:12:58 donde aparentemente el titular de la cuenta autoriza a su apoderado para solicitar la tarjeta débito, difiere en forma evidente con la registrada por el precitado Cliente en la tarjeta de firmas para el manejo de su cuenta, incumplimiento grave de las obligaciones a su cargo que trajo como consecuencia la materialización de un fraude por valor de \$88´804.713, saltándose el proceso de visación es uno de los métodos de autenticación con que cuenta la organización el que genera confianza a

nuestros clientes en relación con sus dineros, al tiempo que evita que se materialicen riesgos en tanto permite identificar posibles suplantaciones, pues de acuerdo a lo establecido en el comunicado enviado a la red de sucursales el 01 de febrero de 2019 con el asunto: “Flash Informativo: LA AUTENTICACIÓN DE CLIENTES EN SUCURSALES SE TRANSFORMA”, la demandante debía haber utilizado dos (2) mecanismos exitosos de autenticación, esto es, biometría + visación de firmas para la operación que estaba efectuando el día 1 de Octubre de 2019, toda vez que para esta fecha, el cliente tenía en su cuenta un saldo superior a \$50´000.000, por lo que era obligación de la demandante confrontar la firma plasmada en el poder a través del cual aparentemente el Titular de la Cuenta autoriza a su apoderado para solicitar la tarjeta débito, con la firma registrada por este Cliente en la Tarjeta de Firmas para el manejo de su cuenta, dejando en claro que la simple autorización del aplicativo “Bizagi” no exime al empleado de realizar las demás validaciones exigidas en este tipo de operaciones.

Niega la ocurrencia de un descuento ilegal en la liquidación definitiva del contrato de trabajo, manifestando al respecto que la actora era titular de un “Préstamo Personal Quin” por valor de \$9´240.000 el cual, según autorización expresa de la demandante, debía ser descontado en su totalidad al momento de la finalización del vínculo laboral, como efectivamente ocurrió.

También indicó que las bonificaciones solo se causan cuando los empleados cumplen las metas establecidas en el Plan de Gestión Comercial como lo confiesa la demandante, pagos que de conformidad con el acuerdo de carácter no salarial suscrito por la demandante, no constituyen factor salarial, como tampoco ocurre con los conceptos de “incentivo de caja” y el “auxilio extralegal de transporte”, tal y como consta en la Cláusula Sexta del Contrato de Trabajo, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, los cuales deberán ser objeto de debate probatorio en la litis; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“PAGO; AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE REEMBOLSO; AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO BONIFICACIONES EXTRALEGALES NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO; INEXISTENCIA DE TODA OBLIGACIÓN; y PRESCRIPCIÓN”*.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 6 de octubre de 2022, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que DECLARÓ que entre la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ y BANCOLOMBIA S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de octubre de 2013 y 18 de diciembre de 2019.

También DECLARÓ injusto el despido de la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ y CONDENÓ a BANCOLOMBIA S.A. a pagarle la suma de \$30.130.406 a título de la indemnización convencional por despido, cantidad que deberá ser pagada en su momento debidamente indexada o actualizada.

DECLARÓ que las bonificaciones recibidas por la demandante en cumplimiento de metas denominado plan de gestión comercial constituyen factor salarial, y CONDENÓ a BANCOLOMBIA S.A. a pagar a la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ la suma de \$2.676.902 por concepto de reajuste de prestaciones sociales legales y extralegales.

CONDENÓ a BANCOLOMBIA S.A. a pagar a la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ a título de indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, calculada en la suma de \$92.384.640 que corresponde a 24 meses de salario por el periodo comprendido entre el 19 de diciembre de 2019 y el 19 de diciembre de 2021, a partir del 20 de diciembre de 2021, ordenó pagar a la demandante los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera y hasta el momento el pago efectivo.

DECLARÓ configurada la excepción de inexistencia de la obligación de reembolso, no así los demás medios defensivos propuestos que se declaran no configurados.

Finalmente ABSOLVIÓ a BANCOLOMBIA S.A. de las demás pretensiones y le impuso las costas del proceso en la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma equivalente al 10% de lo ordenado a favor de la demandante.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que de conformidad con los arts. 127 y 128 del CST, las bonificaciones recibidas por la demandante en cumplimiento de las metas del denominado plan de gestión comercial, si son constitutivas de factor salarial, no obstante, solo las tuvo en cuenta para los años 2018 y 2019, pues la actora no demostró la periodicidad de estos pagos con anterioridad a estas anualidades.

Absolvió del reajuste de las vacaciones, pues la actora no demostró cuantos días disfruto de vacaciones.

En relación a la indemnización por despido injusto, concluyó que tal pretensión si era procedente en los términos del art. 38 de la Convención Colectiva 2001, por cuanto el despido de la actora fue injusto, al quedar demostrado que la actora cumplió a cabalidad con los protocolos de seguridad establecidos para realizar las transacciones bancarias, hasta hizo identificación biométrica del supuesto apoderado del cliente, validaciones que arrojaron resultados positivos, y por ende no le era dable a la accionada trasladarle a la actora unas cargas imposible de cumplir.

Coligió igualmente, que si bien el emperador o las partes pueden calificar la gravedad de una falta, al empleador no le es dable acomodar esa falta a sus necesidades, dándole un entendimiento equivocado, y valiéndose de su posición fuerte en la relación laboral.

Accedió a la indemnización moratoria del art. 65 del CST, al estimar que la conducta de la accionada estuvo permeada de mala fe, por cuanto la demandada trato de evadir las obligaciones contractuales, dándole otra denominación a los conceptos constitutivos de salario, para calcular esta indemnización el juez de primer grado tuvo en cuenta un salario diario de \$128.312.

Negó el reembolso de lo deducido a la demandante a título de préstamo personal, pues la actora si había autorizado la deducción de este préstamo de su salario, según la prueba documental allegada al plenario.

## **VI. – RECURSOS DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Los apoderados judiciales de ambas partes presentaron inconformidad contra la sentencia de primer grado, y la sustentaron en los siguientes términos:

**APELACIÓN PARTE DEMANDANTE:** su apoderado judicial, solicita se revoque y/o modifique la sentencia de primer grado en los siguientes aspectos.

Inicialmente solicita se revisen las liquidaciones realizadas por el juzgado, pues considera que la suma adeudada a la demandante es superior a la liquidada por el *A Quo*.

Insiste en reajuste de las vacaciones, precisando al respecto que la Convención Colectiva de Trabajo, es muy clara al indicar cuantos días se disfruta de vacaciones, siendo este el punto de partida para acceder a su reliquidación.

Que la liquidación de la indemnización por despido injusto se encuentra errada, pues se realizó con base en la Ley 789 de 2002, cuando lo correcto era haber utilizado el numeral 4° del art. 6° de la Ley 50 de 1990, y con un salario superior al acogido por el fallador de primer grado.

Solicita se revise el valor de la indemnización moratoria, y más concretamente el salario tenido en cuenta para su cuantificación.

Reclama el reembolso de lo descontado a la actora en la liquidación definitiva del contrato de trabajo, a título de préstamo, el cual considera ilegal, pues Bancolombia era quien debía demostrar que la trabajadora si tenía una obligación vigente al momento de la terminación de la relación laboral, y lo que logro probar fue la existencia de un pagare vencido, y al revisarse lo ya pagado por la actora en relación a ese crédito, es claro que la deuda ya se encontraba cancelada a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Finalmente solicita se revise la reliquidación de las prestaciones para determinar, si en las cesantías definitivas, se incluyó o no el verdadero salario devengado por la demandante.

### **APELACIÓN PARTE DEMANDADA:**

A su turno la apoderada judicial de BANCOLOMBIA S.A., refiere apelar todo lo desfavorable para el banco, exponiendo en su alzada que la terminación del contrato de trabajo, obedeció a justas causas legales, contractuales y reglamentarias, según lo indicaron los testigos ANGÉLICA TATIANA VARGAS RODRÍGUEZ y MIGUEL HERNÁNDEZ ARCE, testimonios que no fueron tenidos en cuenta por el juez de primer grado al resolver la litis.

Manifestó que la actora no siguió el protocolo bancario, pues además de la identificación biométrica, era necesario haber efectuado un cotejo de firmas, por cuanto el saldo de la cuenta bancaria excedía de 50 millones, siendo obligación de la demandante, mantenerse informada y actualizada frente a los protocolos bancarios.

Señala también la recurrente que el juez en su valoración probatoria hizo caso omiso al informe interno de seguridad (20928 de 2019 – folios 60 al 73 de la contestación) donde se concluyó que la demandante incurrió en un error administrativo, al no haber realizado dos procesos de autenticación exitosos.

Que no se comparte lo colegido por el juez respecto a la gravedad de la falta, pues la actora no cumplió con todos los pasos del proceso de verificación, el juez no podía concluir que la conducta de la actora no era contraria a derecho, a sabiendas que la actora confesó su conducta de no visación de firmas en el aplicativo GOLF, tal y como quedo consignado en el acta que se levantó el día 12 de diciembre de 2019.

Dice oponerse al carácter salarial otorgado en la primera instancia a las bonificaciones por cumplimiento de metas, pues con ello se desconoce el documento suscrito por las partes, en la que se le dio un carácter no salarial a la referida bonificación (fls. 46 del escrito de réplica), y también lo acordado por las partes en la cláusula 6° del contrato de trabajo, documentos que no fueron tachados por el apoderado judicial de la parte demandante.

También señaló que ese pago de bonificaciones, no era una suma fija y permanente que realizare el banco, pues esta bonificación se causa con el

cumplimiento de unas condiciones que pueden o no presentarse, todo depende del cumplimiento o no de unas metas por parte de la institución y del colaborador, no podía analizarse el cumplimiento de unas metas de un trabajador en particular, y fue por ello que desde su concepción se definió como tal concepto como no salarial, y así se acordó con los colaboradores, pues estas bonificaciones están relacionadas con la utilidad, misma que según el art. 128 del CST no son constitutivos de salario, destacando igualmente que durante toda la vigencia de la relación laboral, la actora no reclamo el reajuste salarial con la bonificación.

Finalmente ataca la condena a la indemnización moratoria del art. 65 del CST y la mala fe evidenciada por el juez de primer grado, al estimar que la misma no resulta procedente al encontrarse en discusión el carácter salarial de la bonificación por cumplimiento de metas, máxime que la referida sanción no es de aplicación automática o inexorable, se debía demostrar la actitud malintencionada del empleador, y lo demostrado en el caso concreto, fue que las mismas partes acordaron en un documento que la bonificación no sería factor constitutivo de salario (acuerdo de desalarización); motivos por los cuales solicita la revocatoria de la sentencia de primer grado, para en su lugar absolver a la sociedad BANCOLOMBIA S.A. de la totalidad de pretensiones y cargos formulados en su contra, imponiendo las costas procesales a cargo de la parte demandante.

### **Alegatos de conclusión**

El apoderado judicial de la demandante, expone en su escrito de alegaciones, que si bien se declaró que las bonificaciones percibidas por la demandante son factor salarial, al momento de realizarse la reliquidación de prestaciones el fallador de instancia incurrió en un error, al no incluir todo los años en que la actora devengó las bonificaciones multicitadas, y para ello debió haberse tenido en cuenta el archivo No 17 del expediente digital denominado erradamente "Pruebas 8-03-2022", allegadas en correo electrónico enviado el 03 de junio de 2021, en el archivo aludido aparece a folio 127 digital la comunicación suscrita por la demandante fechada 03 de enero de 2020 y dirigida a Bancolombia S.A., con la cual se interrumpió los términos de prescripción.

En relación con la no inclusión de las vacaciones en la reliquidación de las prestaciones por desconocerse el número de días de vacaciones que se cancelaron a la actora, solicita se tenga en cuenta lo pactado en el artículo 17 de la convención colectiva de trabajo 1999 – 2001, vigente en virtud del artículo 4° de la convención colectiva 2017 – 2020, obrante a folios 66 a 135 del archivo No 02 del expediente digital, así como el archivo No 17 del expediente digital en los folios 99 a 125, donde constan los pagos de las diferentes quincenas devengadas por la demandante, como el pago de las vacaciones legales, registrando en cada uno de ellos el pago de las vacaciones extralegales por treinta (30), como lo indica la norma convencional citada, así como el pago de las vacaciones legales, todo lo cual permite demostrar el error en que incurrió la decisión apelada.

Además, el artículo 17 convencional es claro en definir los días por concepto de vacaciones extralegales, así como los días por las legales, lo que es en referente claro para reliquidar este beneficio teniendo en cuenta la incidencia salarial de las bonificaciones por cumplimiento del plan de gestión comercial.

Solicita igualmente la revisión de la reliquidación de las cesantías, teniendo en cuenta que dentro de las pretensiones incoadas en la demanda, particularmente la No 9, se manifestó que el banco incumplió con el pago de esta prestación, al no incluir los valores devengados en la liquidación final del contrato de trabajo.

Respecto a la liquidación de la indemnización por despido injusto, señala que la misma se cuantificó con base en la Ley 789 de 2002, desconociendo lo consagrado en el artículo 38 de la convención colectiva de trabajo 1999 – 2001, vigente en virtud del artículo 4° de la convención colectiva 2017 – 2020, obrante a folios 66 a 135 del archivo No 02 del expediente digital, y se debe revisar el salario liquidado por el juez unipersonal para liquidar la indemnización por despido, ya que este no incluye la totalidad de los factores salariales devengados por la demandante en el último año de servicio, entre otros, las bonificaciones por cumplimiento del plan de gestión comercial, concepto que tampoco se tuvo en cuenta para liquidar la indemnización moratoria.

De otro lado, insiste en el reintegro del dinero descontado de la liquidación final del contrato de trabajo por valor de \$4.706.183, al no haberse demostrado en el plenario que la demandante tuviera deuda alguna al culminar la relación laboral pues el préstamo estaba saldado, tal como consta en los folios 86 y siguientes de la contestación a la demanda, pues no recaía en la demandante la carga de demostrar que estaba a paz y salvo con el banco, cuando es el empleador quien debe demostrar que el trabajador le adeuda dinero al finiquito de la relación laboral.

A su turno la apoderada judicial de BANCOLOMBIA S.A., solicita se absuelva a la accionada en todo lo desfavorable, y más concretamente de la indemnización por despido injusto, pues considera que la actora si efectuó un comportamiento negativo consistente en no haber cumplido con lo establecido en el comunicado enviado a la red de sucursales el 01 de febrero de 2019 con el asunto: “Flash Informativo: LA AUTENTICACIÓN DE CLIENTES EN SUCURSALES SE TRANSFORMA”, según el cual la actora debía haber utilizado dos (2) mecanismos exitosos de autenticación, esto es, biometría + visación de firmas para la operación que estaba efectuando el día 1 de Octubre de 2019, toda vez que para esta fecha, el cliente tenía en su cuenta un saldo superior a \$50´000.000, así se evidenció, en el informe de seguridad realizado por el Banco, configurándose así una justa causa de terminación del contrato de trabajo, y por ende al operador jurídico solo le era dable verificar el cumplimiento de la falta, mas no calificar la gravedad de la misma, como erradamente lo interpretó el Juez de primera instancia.

De otro lado, expuso los argumentos por los cuales insiste en el carácter no salarial de las bonificaciones SVA y PGC, precisando que la Ley 50 de 1990 en su artículo 15, regula los pagos que no constituyen salario, dando la potestad a las partes para que en el contrato o la convención dispongan la no calidad de los beneficios que se conceden en dinero o en especie, tales como alimentación, bonificaciones, primas extralegales entre otras, estipulándose una autonomía de voluntad de los contratantes, quienes en el presente caso pactaron en forma libre y espontánea en el documento Planes de Gestión y Sistema Valor Agregado SVA – Acuerdo de Carácter no Salarial de Bonificaciones Extralegales y que obra a Folios 46 del Cuaderno Contestación Demanda Bancolombia del Expediente Digital.

Pues el referido pago no es fijo, ni permanente y/o constante, por el contrario, es otorgado por el Banco de acuerdo a unas condiciones que pueden o no presentarse de acuerdo a su reglamentación la que tiene que ver con el cumplimiento de metas de utilidad de la organización a nivel grupal y cumplimiento de unos objetivos y metas del colaborador que puede o no tener acceso, tampoco corresponde exclusivamente al cumplimiento de metas individuales o particulares de algún empleado específico, sino que se trata de utilidades a nivel organizacional y metas y objetivos a niveles grupales de vicepresidencias, gerencias etc. no es de personas en particular y por lo mismo este tipo de pago no corresponde a una remuneración directa por el servicio, no es un pago complementario al salario básico fijo del colaborador, sino que es un pago variable que puede o no darse de acuerdo a su reglamentación, y desde su concepción está definido como no salarial y así está acordado con los funcionarios del Banco incluida la Demandante, este es un pago que solo se causa cuando efectivamente el Banco genera un valor agregado de cara al accionista, lo que se reparte es esa utilidad por haber generado ese valor agregado al accionista, el SVA se paga si hay utilidad y solo depende de los resultados del Banco y las dos partes del contrato de trabajo tienen claro que no es constitutivo de salario, incluso se firma un documento en este sentido, y la demandante no presentó reclamación en tal sentido durante la vigencia de la relación laboral.

Finalmente insiste en la no configuración de la mala fe, necesaria para que se configure la indemnización del artículo 65 del C.S.T., toda vez que nunca durante el proceso ni siquiera fue discutida la mala fe de BANCOLOMBIA S.A. en la relación empleada-empleador y al no ser discutida la consecuencia legal y jurídica es que no fue demostrada, y con ello que no le pueda ser endilgado el peso de esta sanción.

Es de anotar que lo que se pretende sancionar con esta indemnización moratoria es la mala fe del patrono, cuando se discute el carácter salarial de unas Bonificaciones, con posiciones diferentes de las partes, sin que la condena de sanción por mora fundamentada en el artículo 65 del C.S.T. sea algo automático e inexorable cada que se declara este carácter salarial, y en ello la jurisprudencia ha sido decidida y retirada en señalar que al momento de decidir sobre esta sanción es menester tener en cuenta la conducta de la parte

en los planteamientos del contrato del cual tiene el convencimiento haber celebrado -Cláusula Sexta- y del Acuerdo de Carácter no Salarial de Bonificaciones Extralegales suscrito por las partes en forma libre y espontánea.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

## VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

**Naturaleza jurídica de la pretensión. – Terminación del contrato de trabajo por justa causa, indemnizaciones, factores salariales, reajuste de prestaciones sociales, sanción moratoria del art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo.**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta los puntos de apelación formulados por los apoderados judicial de ambas partes, mismos que delimitan la competencia de la Sala en segunda instancia, se deberá determinar: **(i)** si, la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ se encuentra o no amparada en una justa causa de terminación, y en caso afirmativo establecer a cuánto asciende la indemnización por despido injusto, teniendo en cuenta la normativa aplicable para su liquidación, el salario real y los factores salariales que lo constituyen, **(ii)** también se analizará por parte de la Sala si las bonificaciones recibidas por la demandante en cumplimiento de metas del denominado plan de gestión comercial son o no constitutivas de salario, y su incidencia en la liquidación de prestaciones legales y extralegales, vacaciones, y las indemnizaciones a las que eventualmente tuviere derecho la aquí demandante, **(iii)** se estudiará si a la demandante le asiste o no derecho al reembolso de lo descontado en la liquidación definitiva del contrato de trabajo a título de préstamo bancario personal, **(iv)** será también objeto de análisis por parte de esta colegiatura la procedencia o no de la sanción moratoria del art. 65

del Código Sustantivo de Trabajo, por el no pago de la totalidad de salarios y prestaciones sociales adeudados al momento de terminación del contrato de trabajo.

Resalta la Sala que en el sub examine no se presenta controversia alguna entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo celebrado entre la sociedad BANCOLOMBIA S.A., como empleador, y la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ como trabajadora, a término indefinido, que inició el 07 de octubre de 2013, obrando prueba de dicho contrato a folios 37 al 44 y 47 del archivo PDF 009.

Tampoco se discute por los litigantes la ocurrencia de una terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de BANCOLOMBIA S.A., quien se amparó en una presunta causa, según se aprecia en la carta de fecha 18 de diciembre de 2019, visible a folios 80 al 83 del archivo PDF 009.

Y finalmente está probado en el plenario, que a la terminación del contrato de trabajo (18-12-219) a la demandante LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ no se le reconoció suma alguna, pues al valor a pagar se le aplicaron unas deducciones, especialmente aquella por concepto de “PRÉSTAMO PERSONAL QUIN” por la suma de \$4.706.183, veamos:

Fecha: 23.12.2019 15:34:17

**LIQUIDACION CONTRATO DE TRABAJO**

**Bancolombia**  
Página: 1 de 2

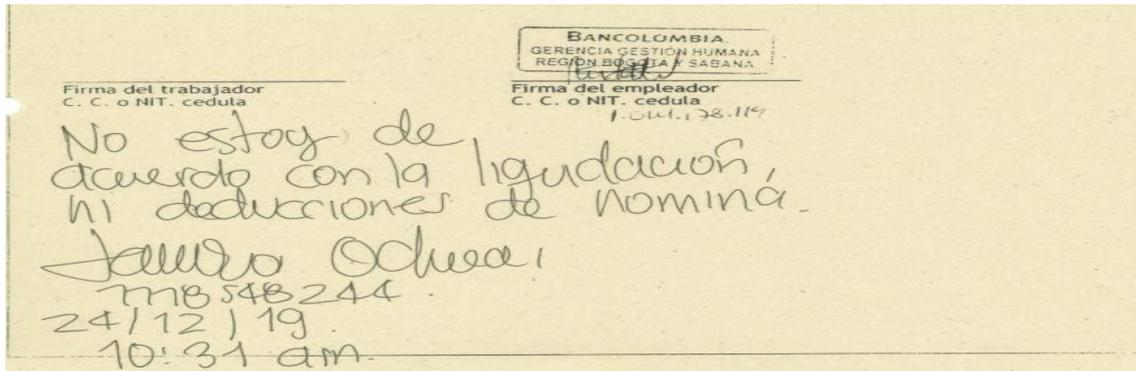
Empleado	00030887	Ochoa Diaz Laura Marcela		
Identificación	1118548244		Fecha de liquidacion	31.12.2019
Compañía	Bancolombia S.A.		Clase Contrato	Termino Indefinido
Division	Centro (banco)		Relacion Lab.	Ley 50.
Subdivision	Centro		Area Personal	Convencionados (CO)
Centro Costos	C100100629		Fecha Ingreso	15.10.2013
Posicion	ASEINTEG II		Fecha Retiro	18.12.2019
Funcion	ASE INTEGII		Motivo Retiro	RETIRO POR JUSTA CAUSA
Sueldo Basico	2.743.296,00		Ultimo Aumento	01.11.2019

Codigo	Descripción del concepto	Cantidad	Unidad	Devengos	Deducciones
1011	Aux Extralegal Transporte	3,00	Dias	9.703,20	
1019	Aux Plan Complement Salud	0,00		103.515,00	
1041	Prima Extralegal	3,00		284.032,80	
1046	Vac Extralegales Compensa	5,33	Dias	487.392,26	
M010	Sueldo Básico	3,00		274.329,60	
M399	Vacaciones Compensadas	2,66	Dias	243.238,91	
M423	Cesantías Definitivas	348,00		3.617.668,45	
M424	Int. Cesantías Definitivas	348,00		419.649,54	
M460	Prima Legal de Servicio	1,00		94.677,60	
2003	Descuento Afiliado UNEB	0,00			2.743,30
2032	Prestamo Personal Quin	0,00			4.706.183,00
2104	Fonascobol Aportes	0,00			24.868,00
T000	Descuento Salud	3,00	Dias		19.107,56
T010	Descuento Pensión	3,00	Dias		19.107,56
T020	Descuento Solidaridad	3,00			4.776,89
<b>Total devengado</b>				<b>4.776.786,56</b>	
<b>Total deducido</b>				<b>4.776.786,31</b>	
<b>TOTAL A PAGAR</b>					<b>0,25</b>

Se cancela por moneda corriente con veinticinco centavos

Valor liquidado y deducciones con las que la demandante no estuvo de acuerdo, dejando constancia de ello en el referido documento.



Existiendo claridad frente a los anteriores hechos, pasará la Sala a resolver las problemáticas jurídicas planteadas.

### **Indemnización por despido injusto**

Ahora, de cara al primer problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: “...*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...*”

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió la actora cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

### **CASO CONCRETO**

Descendiendo al asunto concreto, se observa la carta terminación del contrato (folios 80 al 83 del archivo PDF 009), aportada por ambas partes, en la que se indica que dicha terminación es con fundamento en varias causas, y

como hechos en los que se fundamentan esas justas causas, expresó la demandada lo siguiente:

Le informamos que Bancolombia S.A. ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa, a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con Usted, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6) en concordancia este último con el artículo 58 numerales 1) y 5) del Código Sustantivo del Trabajo; y con los Artículos 55 literales d), e), h), i), 60 numerales 1), 5) y 11), y 67 literales c) y d) del Reglamento Interno de trabajo de la Institución.

Los hechos en que se fundamenta la decisión adoptada por el Banco fueron conocidos recientemente y son los siguientes:

De conformidad con el informe expedido por la Dirección Gestión del Fraude – Sección Investigaciones Fraude de fecha 28 de noviembre de 2019, se indica que el 02 de octubre de 2019 se recibió un reclamo del cliente titular del producto cuenta de ahorros 388-391847-08, que fue radicado en SAP No. 8008747011 manifestando su desconocimiento de la activación de la tarjeta debito No 6016607356501701.

En la investigación realizada, se pudo identificar que el 30 de septiembre de 2019, se presentó en la sucursal Unicentro Yopal, un tercero que se identificó con cedula de ciudadanía número 1.057.597.083, quien presentó un poder como "autorizado transitorio", aparentemente, emitido por el cliente identificado con cedula de ciudadanía número 80.163.644, para que en su nombre y representación solicitara una tarjeta debito para manejo de la cuenta de ahorros No. 388-391847-08, siendo usted en calidad de Asesora Integral quien atendió dicho proceso.

El 1º de octubre de 2019, usted volvió a atender a la persona que se identificó como el apoderado del cliente titular de la cuenta de ahorros No.38839184708, para lo cual usted le realizó el proceso de visación del poder que le fue presentado a las 16:12:58, a través del cual aparentemente el titular de la cuenta autoriza a su apoderado para solicitar la tarjeta débito, sin embargo, la firma plasmada en el poder por el titular de la cuenta difiere notablemente y a simple vista con la registrada por él en la tarjeta de firmas para el manejo de su cuenta, tal y como se evidencia a continuación:



Sin embargo, a pesar de las notables diferencias en las firmas, usted continuo con el proceso y genero la tarjeta No. 6016607356501701 para el manejo de la cuenta de ahorros No. 388-391847-08, posteriormente a la entrega de la tarjeta usted también realizó el proceso de regeneración de clave a las 16:14:02, derivando ello que con ese producto se cometiera un fraude por valor de \$88.804.713.00

Es importante resaltar que la tarjeta debito No. 6016607247940910 perteneciente al cliente identificado con cedula de ciudadanía número 80.163.644, se encontraba bloqueada por la sucursal telefónica el día 30 de septiembre de 2019 a las 12:13:19, por haberse presentado vulneración de la primera clave, tal y como se detalla a continuación:

De acuerdo con lo establecido en el componente CMP59 autenticar cliente - usuario en sucursal, procedimiento "autenticar apoderado del cliente", se pudo evidenciar que usted incumplió la autenticación de clientes en sucursales, ya que debía haber realizado **dos mecanismos de autenticación** exitosa para la operación que se encontraba realizando, ya que para la fecha de la operación, el cliente identificado con cedula de ciudadanía numero 80.163.644 tenía en su cuenta de ahorros un saldo superior a \$50.000.000.00, y para este caso el único proceso exitoso fue la biometría, puesto que las firmas plasmadas en el poder para la expedición de la tarjeta, presentaban diferencias notorias con la firma registrada por el cliente ante el Banco, por lo anterior no debió pasar el proceso de visado y por consiguiente usted nunca debió haber autorizado la transacción.

Se observa en el sub examine que la disposición normativa que fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, es la contenida en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual indica:

**"ART. 7°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA:** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

**A. POR PARTE DEL PATRONO:**  
(...)

**6° - Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos."**

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35.105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

*"...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:*

*Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.*

*En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...). En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'*

*'El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.*

*Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.*

***La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***

*En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...'*

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previstos en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *"Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes."*

Y en cuanto a la comisión de la conducta por parte de la trabajadora, no queda duda alguna que la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ sí autorizó la transacción bancaria que le generó al banco un perjuicio patrimonial de \$88.804.713, así lo confesó en su interrogatorio de parte, asegurándole al despacho que al haber sido satisfactoria la consulta a través del aplicativo “BIZAGI” respecto al poder presentado en el extranjero, y la identificación biométrica del supuesto apoderado del cliente, quien además supo responder las preguntas relacionadas con el titular de la cuenta, le generó la confianza necesaria para concluir la transacción bancaria.

Asegurado que no era cierto que se debieran realizar dos procesos de autenticación exitosos como como lo dice el flash informativo, pues este último proceso, solo aplica en aquellas ocasiones donde se presenta cliente físico a la oficina, mas no para los eventos donde existe poder otorgado a terceros, independientemente del saldo existente en la cuenta de ahorros.

Esta misma parte, en la fecha 12 de diciembre de 2019 (debido proceso – art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020), visible a folios 61 al 64 del archivo PDF 002, manifestó que no recordaba haber realizado el procedimiento de visación de firmas a través del aplicativo “GOLF”, debido a la gran cantidad de clientes que se atienden a diario, y que en todo caso ella no es grafóloga, para determinar con certeza si una firma es o no autentica, veamos:

PREGUNTA # 6: Viso firmas por GOLF? R: en mi día a día atiendo muchos clientes, recordar operaciones específicas es muy difícil.  
En los procesos de capacitación del Banco no se nos capacita como peritos en grafología, porque solo un perito en grafología puede definir que una firma es autentica a la otra, de hecho en los documentos que reposan en el Banco, tal y como me los dieron a conocer, se evidencia que ninguna firma es igual a la otra, y en mi concepto tiene rasgos mas similares que rasgos diferentes, aclarando que no soy grafóloga.  
En los 6 años que llevo con el banco, siempre he sido una persona cumplidora de mi deber, siempre me he regido por las normas y procesos establecidos por el Banco, me he caracterizado por hacer mi trabajo y cada proceso de manera correcta con integridad y transparencia, como el Banco lo puede constatar, con los resultados y mi buen desempeño.

No obstante, en la investigación interna realizada por la entidad bancaria, visible a folios 60 al 73 del archivo PDF 009, quedó en evidencia que la trabajadora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ, **SI** efectuó el procedimiento de visacion de firmas a través del aplicativo “GOLF”, pues su consulta quedo registrada en el sistema, así.

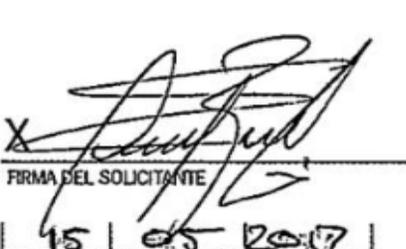
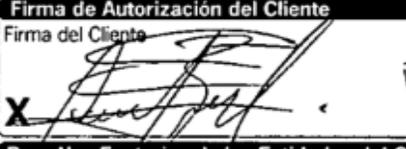
En el registro de Diarios de GOLF para la fecha del 1 de octubre de 2019, la asesora, realiza consulta por pantallas a las 16:12 horas:

FECHA	USER ID	SEQ ID	TRAN ID	NOMBRE TRX	HORA	NRO CTA	VALOR EF	CONSULTO FIRMAS
10/01/2019	256	1356	1714	Consulta de Firmas por Pantalla	1/10/2019 16:12:58:817	38839184708	\$ -	S

De lo que se infiere que el error de la actora, consistió en un incorrecto análisis de la información, pues encontró similitud entre la firma contenida en el poder presentado por el supuesto apoderado, y las firmas registradas por el titular de la cuenta.

Error que a juicio del fallador de primer grado era invencible, y que no le era dable al empleador trasladarle a la trabajadora una carga probatoria imposible de cumplir.

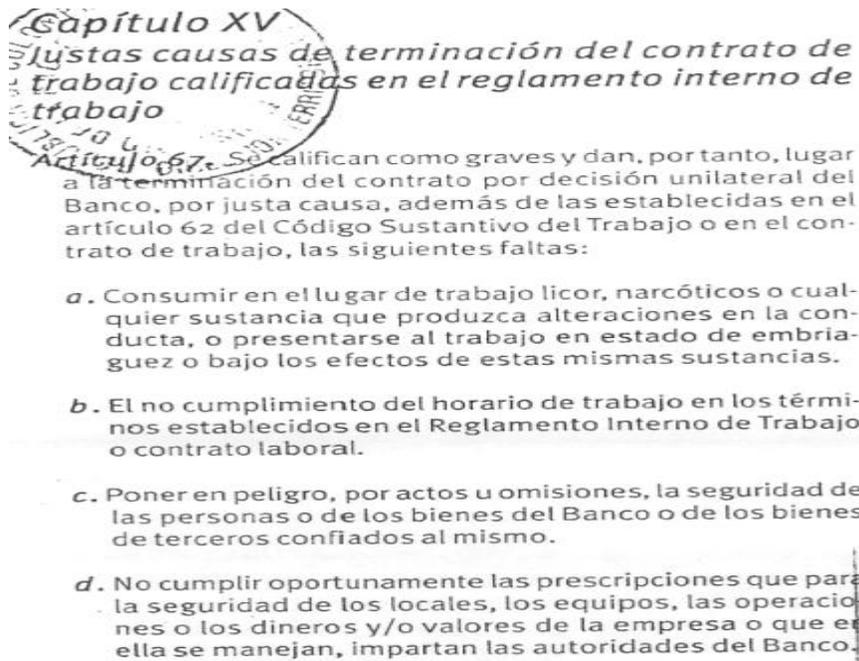
No obstante, esta Sala difiere del raciocinio empleado en la primera instancia, pues, aunque sea cierto que la demandante no tiene un título técnico u profesional en grafología, las firmas a comparar sí advertían de una diferencia notoria, hasta para un ojo inexperto, pues sus trazos e inclinación no eran coincidentes, veamos:

<p><b>Firma presente en poder para solicitud de tarjeta</b></p>  <p>EL PODERDANTE PEDRO NEL RODRIGUEZ ESPINEL CC 80.163.644 BOGOTA</p>	<p><b>Firma registrada por el cliente para manejo de su cuenta</b></p>  <p><b>Firmas presentes en documentos que reposan en el banco</b></p>  <p>FIRMA DEL SOLICITANTE 15   05   2017</p> <p><b>Firma de Autorización del Cliente</b></p> <p>Firma del Cliente</p>  <p>Para Uso Exclusivo de las Entidades del Gr Nombre del Empleado</p>
---	---

Nótese cómo la firma estampada en el poder (recuadro izquierdo), no guardaba ninguna coincidencia con las 3 firmas registradas en la entidad bancaria (recuadro derecho), y si bien no podía exigírsele a la demandante que diera un concepto definitivo sobre la autenticidad o no de la firma, ya que esta no es experta en grafología, su obligación sí era generar una alerta temprana, que le permitiera al empleador detener la transacción bancaria, hasta tanto se verificase su autenticidad, pues era esta la conducta diligente y cuidadosa que debió haber desplegado la demandante, para evitarle a su empleador un eventual perjuicio económico.

Y si bien los testigos presentados por la parte demandante, esto es, los señores MINNDY NEGITH MARTÍNEZ CÁRDENAS y JOSÉ ALFREDO ÁLVAREZ BARRERA (empleados de Bancolombia y dirigentes sindicales), le informaron al despacho que la demandante sí dio estricto cumplimiento a los procedimientos y protocolos de seguridad bancarios, afirmando igualmente que la visación de firmas se encontraba en desuso para los meses de septiembre y octubre de 2019, lo cierto es que la actora, tenía pleno conocimiento de la vigencia e importancia de este último procedimiento, tan es así que hizo la consulta en el aplicativo correspondiente, no obstante, el análisis que hizo de la información suministrada por el aplicativo del banco (GOLF) fue desafortunada, incurriendo en un error vencible, pues este último pudo evitarse de haber empleado una conducta más diligente y cautelosa, pues de conformidad con el numeral 5° del art. 58 del Código Sustantivo de Trabajo, era una obligación especial de la trabajadora “...Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios....”

Y esta conducta se encuentra calificada como grave en el **numeral c)** del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo, visible a folios 188 del archivo PDF 09, veamos:



Estando probado que la demandante no se percató de la notoria diferencia entre las firmas analizadas el día 1° de octubre de 2019, y tampoco comunicó esta situación a sus superiores, aunado a la calificación de esta conducta como “GRAVE” en el reglamento interno de trabajo, solo puede inferirse que esta causal era motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, al estar demostrada la negligencia de la demandante en el desempeño de sus funciones como asesora comercial de Bancolombia.

Y al tratarse de un despido, no era necesario que el empleador agotare el trámite convencional para imponer sanciones disciplinarias como lo reclama la parte, toda vez que la sanción disciplinaria es la manifestación del ejercicio del poder subordinante del empleador y presupone la vigencia y continuación de la relación laboral, mientras que el despido como tal, implica necesariamente la ruptura del nexo laboral por decisión discrecional del empleador, así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 15 de febrero de 2011, con radicación 39.394, reiterada en providencias más recientes como la SL257 de 2023, veamos:

*“...En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de*

*trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.*

*Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:*

***Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.***

*La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras..."*

De igual manera, en decisión CSJ SL1981-2019 reiterada en providencia CSJ SL1051-2020, se explicó:

*"...Finalmente, cabe destacar, que ha sido posición pacífica de la Sala, que la terminación del contrato por justa causa, esto es, el despido, no se considera una sanción disciplinaria, simplemente se trata de una ruptura contractual, y por ello, no se encuentra sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado en otro instrumento..."*

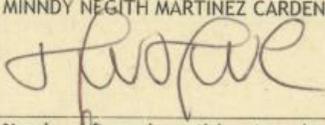
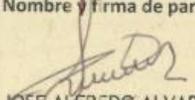
Y según el art. 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2020, vigente al momento de la terminación del vínculo laboral, en caso de despido, el empleador solo debía garantizarle al trabajador ser escuchado antes de aplicar la decisión de desahucio, y el acompañamiento de dos representantes del sindicato.

#### CAPÍTULO IX OTROS - VARIOS

##### ARTÍCULO 26° - DEBIDO PROCESO

Partiendo del principio constitucional del debido proceso y la presunción de inocencia, el empleado amparado por la convención colectiva de trabajo, inmerso en una presunta justa causa de despido, deberá ser oído antes de la aplicación de la decisión, asesorado, si lo considera conveniente, por dos representantes del sindicato al que esté afiliado, de los sindicatos titulares de esta convención.

Como efectivamente ocurrió, según se aprecia a folios 79 del archivo PDF 009.

ACTA DE EXPLICACIONES (DEBIDO PROCESO – ART. 26 Convención Colectiva de Trabajo 2017 - 2020)	
Nombre y firma de participante en la entrevista MINNDY NEGITH MARTINEZ CARDENAS 	Cargo y área Presidente Suplente UNEB YOPAL
Nombre y firma de participante en la entrevista  JOSE ALFREDO ALVAREZ BARRERA	Cargo y área VICEPRESIDENTE UNEB YOPAL

Corolario de lo anterior, no era dable exigirle a la sociedad BANCOLOMBIA S.A., que diera cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2017 para dar por finalizado el contrato de trabajo que sostenía con la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ, pues dicha disposición no es aplicable respecto del despido, sino únicamente en tratándose de sanciones disciplinarias, calidad que no tiene el despido ni tampoco le fue asignada en el citado reglamento o convención.

Motivos por los cuales se revocará la sanción por indemnización convencional por despido injusto, y se ABSOLVERÁ a la sociedad BANCOLOMBIA S.A. de tal pretensión, declarándose probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

#### **Carácter salarial de la bonificación por el plan de gestión comercial.**

Para resolver debe recordarse que el juez de primer grado, DECLARÓ que las bonificaciones recibidas por la demandante en cumplimiento de las metas del denominado PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL constituían factor salarial, en consecuencia, CONDENÓ a BANCOLOMBIA S.A. a pagar a la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ la suma de \$2.676.902 por concepto de reajuste de prestaciones sociales legales y extralegales.

No obstante, la parte accionada, manifestó que desde el mismo contrato de trabajo (CLAUSULA SEXTA) las partes acordaron el carácter no salarial de

tal bonificación, lo cual también quedo establecido en un acuerdo suscrito por las partes visibles a folios 46 del archivo PDF 009.

Sin embargo, una vez analizados los argumentos expuestos por la apoderada judicial de la parte demandada, considera la Sala que los mismos no contienen un sustento valido para exonerarla de tal pretensión, por el contrario, no son más que una falacia utilizada por empleador para desdibujar el carácter salarial de esta bonificación, que resulta contraria a la filosofía de art. 127 del CST, normativa según la cual, constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, **bonificaciones habituales**, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Y esa HABITUALIDAD se encuentra presente en los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha de la reclamación administrativa (3 de enero de 2020), por lo tanto, y en atención a la excepción de prescripción propuesta por la parte accionada el reajuste de prestaciones legales y extralegales, solo estaría llamada a operar a partir del 3 de enero de 2017, debiéndose modificar parcialmente lo resuelto por el juez de primer pues con anterioridad al año 2018, la actora si recibió el pago de estas bonificaciones "**Bon. Plan Gest. Cial año An**" y "**B. Mer Lib No Sal Fza Vta**", según se aprecia en la prueba documental visible a folios 85 y ss del archivo PDF 017.

AÑO	MES	CONCEPTO	VALOR	PROMEDIO ANUAL
2017	enero			
	febrero	Bon. Plan Gest. Cial año An	\$ 2.000.000,00	
	marzo			
	abril			
	mayo			
	junio			\$ 307.447,00
	julio			
	agosto			
	septiembre			
	octubre			
	noviembre	B. Mer Lib No Sal Fza Vta	\$ 1.689.367,00	
	diciembre			
2018	enero			

	febrero	Bon. Plan Gest. Cial año An	\$	500.000,00	
	marzo				
	abril				
	mayo				
	junio				
	julio				\$ 109.003,00
	agosto	B. Mer Lib No Sal Fza Vta	\$	153.200,00	
	septiembre				
	octubre				
	noviembre	B. Mer Lib No Sal Fza Vta	\$	654.835,00	
	diciembre				
<b>2019</b>	enero				
	febrero	Bon. Plan Gest. Cial año An	\$	1.633.290,00	
	marzo				
	abril				
	mayo	B. Mer Lib No Sal Fza Vta	\$	1.847.955,00	\$ 290.104,00
	junio				
	julio				
	agosto				
	septiembre				
	octubre				
	noviembre				
	diciembre				

Y es que el referido Plan de Gestión Comercial, ya ha sido analizado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como puede verse en las sentencias SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, SL3272-2018, y SL093-2023, que al estudiar un asunto de similares contornos fácticos y jurídicos, concluyó:

**SL, 12 feb. 1993, rad. 5481**

*“...En otras palabras, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley ni del pacto de exclusión salarial, como mal lo interpretó el Tribunal, sino que en cada caso deben analizarse elementos fácticos en aras de establecer cómo fue consagrado y si con él se retribuyen directamente los servicios prestados.*

*Es más, esta Corte ha sido incisiva en cuanto a que el acuerdo de voluntades que declare no salarial un rubro, no desvirtúa su condición remuneratoria, pues aquella no está sujeta al total arbitrio de las partes. Así, un pago seguirá predicándose salarial si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la Corporación en*

*sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990:*

*Estas normas, en lo esencial siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de ley (sic) 50 de 1990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus, trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la ley (sic) 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.*

*[...]*

*Por otro lado debe anotarse que si tanto el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, como el 128 (inclusive después de las modificaciones introducidas por la Ley 50), se refieren a “las primas”, para en el primer precepto decir que hacen parte de los pagos que constituyen salario y en el segundo para negarles tal carácter, es obvio entonces que la determinación en cada caso concreto de cuáles primas son o no son salario, solamente puede hacerse previo examen de los hechos que motivan el litigio, por lo que siempre será necesario enfrentar el problema principalmente desde el punto de vista fáctico y remitirse a lo que establezcan las pruebas del proceso, pues si se enfocara exclusivamente desde el ángulo jurídico o de puro derecho aparecerían contradictorias las disposiciones legales.*

*De cara a lo anterior, es necesario entrar a analizar cada concepto reclamado para determinar si el mismo tiene connotación salarial, pese a la existencia de un pacto de exclusión, requisito que dejó de lado el Juzgador de la alzada por lo que infringió directamente el artículo 128 del CST, pues debía verificar si el pacto firmado desalarizaba un pago que realmente remuneraba el servicio, para así determinar si lo acordado era eficaz.*

*Así mismo se equivocó el sentenciador en las conclusiones fácticas, pues adujo que las bonificaciones no eran periódicas lo que grosso modo no es cierto, pues de los recibos de pagos visibles a folios 149, 152, 155, 158, 162, 167, 170, 173, 176, 178 y 182 se extrae que la demandante recibió un emolumento denominado «B. Mer. Lib. No Sal. Fza. Vta.», en mayo y en la segunda quincena de agosto 2015; mayo, agosto y noviembre de*

2014; mayo, la segunda quincena de agosto y la primera de diciembre de 2013, y otro devengo denominado «Bon. Plan Gest. Cial. año An.» recibidos el primer corte de marzo de 2013, la segunda de febrero de 2014 y de 2015, de ahí que la forma en que se otorgaban esas bonificaciones fue habitual y periódica, por lo que no podía decirse que eran ocasionales.”

### SL093-2023

“...En consecuencia, es claro el yerro en que se incurrió por el sentenciador, habida cuenta de que al no ser válida la cláusula de exclusión conforme se analizó en asunto similar; de establecerse la habitualidad del pago de la bonificación pactada en el Plan de Gestión Comercial por lo menos los dos últimos años de su vinculación con la entidad bancaria y, el que aquella se otorgaba «por tu buen desempeño en equipo y tus logros individuales», los cuales implicaban el cumplimiento de metas como Asesor Integral II, lo que es la esencia de dicha retribución, habrá de salir avante la rogativa en cuanto a dicho aspecto, lo que implica el acceder de forma automática a la reliquidación de las prestaciones que no tuvieron para su contabilización, la aquí reconocida como factor salarial...”

Criterio jurisprudencial que acoge y comparte este Tribunal de Distrito Judicial, y por ello las bonificaciones percibidas por la demandante, serán tenidas en cuenta para el reajuste de:

#### Prima de servicios legal y extralegal

AÑO	DÍAS	PRIMA LEGAL	PRIMA EXTRALEGAL
2017	358	\$ 305.738,00	\$ 305.738,00
2018	360	\$ 109.003,00	\$ 109.003,00
2019	348	\$ 280.433,00	\$ 280.433,00
		\$ 695.174,00	\$ 695.174,00

#### Cesantías e intereses

AÑO	DÍAS	CESANTÍAS	INTERESES
2017	358	\$ 305.738,00	\$ 36.474,00
2018	360	\$ 109.003,00	\$ 13.080,00
2019	348	\$ 280.433,00	\$ 32.530,00
		\$ 695.174,00	\$ 82.084,00

No así sobre las Vacaciones legales y extralegales, pues de conformidad con el artículo 192 del CST, las vacaciones legales se liquidan con el salario ordinario, “*salario básico mensual que perciba el trabajador en el momento de salir a disfrutarla*”, regla que también fue acogida en la redacción de la prima extralegal de vacaciones (art. 17 de la Convención Colectiva de Trabajo), motivos por los cuales se confirmará la absolución del reajuste por estos conceptos, pero por las razones aquí expuestas.

Así las cosas, los valores calculados por la Sala a título de reajuste de prima de servicios legal y extralegal, cesantías e intereses a las cesantías, ascienden a \$2.167.606, suma inferior a la liquidado por el juez de primer grado, que como bien se sabe fue la suma de \$2.676.902, sin embargo, como los valores liquidados solo fueron objeto de apelación por la parte demandante, la Sala mantendrá incólume la condena por la suma de \$2.676.902, en atención al principio procesal de la no reformatio in pejus.

#### **Deducción liquidación final de prestaciones sociales**

Se duele la activa del descuento realizado por el empleador en la liquidación definitiva de prestaciones sociales por concepto de “*PRÉSTAMO PERSONAL QUIN*”, por valor de \$4.706.183 pues en su sentir dicho descuento no se encontraba autorizado expresamente por la trabajadora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ, y el crédito no era exigible porque el plazo era de 60 meses, y se encontraba vencido al momento de la terminación del vínculo laboral (18-12-2019).

Sin embargo, estima la Sala que al haberse efectuado la deducción y/o compensación en la liquidación definitiva de prestaciones sociales, el empleador no requería de autorización expresa de la trabajadora, pues la misma solo es exigible durante la vigencia de la relación laboral, tal y como lo tiene decantado de tiempo atrás la jurisprudencia del órgano de cierre en la especialidad laboral y seguridad social, según puede verse en la sentencia CSJ SL8095-2014, así:

*En reciente decisión del 6 de agosto de 2013, SL 712–2013, rad. 41.484, esta Corte recordó lo adoctrinado 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 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.*

Aunado a los anterior, tampoco es factible predicar que los valores deducidos a la actora correspondieran a un único crédito vencido de 60 meses, como lo expone el recurrente, pues la propia demandante en su interrogatorio de parte reconoció haber adquirido “varios” créditos con el banco<sup>1</sup>, por lo que era su carga probatoria indicar y determinar cuáles de esos créditos se encontraban o no saneados a la terminación de la relación laboral, encaminando un debate probatorio en tal sentido, por el contrario su estrategia inicial fue la de indicar que no existía autorización expresa, pero ante las pruebas aportadas por la accionada (fls. 86 -87 del archivo PDF 009), la activa comenzó hablar de un crédito ya pagado que el banco le quería cobrar nuevamente. Motivos por los cuales se confirmará la absolución por este concepto.

#### **Indemnización moratoria:**

La apoderada judicial de la sociedad BANCOLOMBIA S.A., solicita la absolución por tal condena, señalando que el actuar del referido empleador siempre estuvo precedido de buena fe, pues el carácter salarial de la bonificación recibida por la demandante en cumplimiento de las metas del denominado plan de gestión comercial, solo se estableció en el escenario judicial, jamás hubo una actitud malintencionada, por el contrario entre las partes se suscribió un acuerdo donde se consideró que la bonificación, no era constitutiva de salario.

---

<sup>1</sup> Archivo multimedia “18VideoAudienciaHastaAlegatos”, 1 hora y 35 minutos.

De esta indemnización, debe advertirse que su aplicación no es automática o inexorable, sino que debe estudiarse en el caso concreto para determinar si el empleador obró de buena o de mala fe, como lo precisa la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 3936-2018, Rad. 70860, de 5 de septiembre de 2018, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que se indica:

*"Esta Corte, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.*

*De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CS) SL9641-2014).*

*Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta."*

Y en el presente asunto está plenamente demostrado que la sociedad BANCOLOMBIA S.A. no tuvo en cuenta las bonificaciones recibidas por la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ denominadas: "Bon. Plan Gest. Cial año An" y "B. Mer Lib No Sal Fza Vta", mismas que dieron lugar a la reliquidación de las acreencias laborales anteriormente analizadas, y dado que estos pagos estuvieron encaminados desde su propia concepción a retribuir directamente el servicio, con él que se logró el cumplimiento de unas metas organizacionales e individuales, no le era dable al referido empleador suscribir acuerdos de desalarización, abiertamente contrarios a la realidad, siendo este el entendimiento dado a la problemática, por parte de la Sala de Descongestión N° 3 adscrita a la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia SL1315 del 14 de junio de 2023, M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, así:

*“En ese orden, al haberse demostrado que dichos emolumentos sí tenían como propósito retribuir de manera directa el servicio, lo que estaba acorde con la naturaleza de la labor contratada, es claro que, con la denominación de la bonificación plan gestión comercial y su exclusión salarial en la cláusula contractual y en la adicional al contrato de trabajo, se ocultaba un verdadero pago retributivo del servicio y su incidencia prestacional, lo que no puede ser considerado de buena fe.*

*De otra parte, importa recordar que no es posible exonerar de dicha indemnización, por el silencio de la trabajadora, menos esgrimir que quien actuó sin probidad fue la asalariada, al esperar hasta que el vínculo feneciera para proceder a demandar lo adeudado, pues no puede considerarse que el actuar del empleador contra la norma laboral, se vuelva legítimo ante el silencio de Daryan Angélica Ramírez Arango, dado el carácter de orden público de las normas que consagran los derechos laborales, por ende, su irrenunciabilidad y la ineficacia de los pactos o estipulaciones que los desconozcan o vulneren – arts. 53 de la CN, 13 y 14 del CST-.”*

Concluyéndose igualmente en la citada providencia que así el trabajador no haya elevado reproche durante la vigencia del nexo laboral, tal circunstancia no es óbice para exonerar al empleador de la sanción por apartarse de la normatividad, así como tampoco, el que hubiera acordado la desalarización de la bonificación por plan gestión comercial, como quiera que *“el trabajador como la parte débil de la relación en muchas ocasiones se ve compelido, por la necesidad de obtener una fuente de ingresos para su subsistencia y la de su familia, a aceptar condiciones alejadas de las que en estricto rigor rigen el mundo del trabajo”* (CSJ SL8652-2016).

Resalta la Sala que en la citada providencia (SL1315 del 14 de junio de 2023), también se abordó la problemática de una trabajadora de BANCOLOMBIA S.A., que ocupó el mismo cargo de la aquí demandante “ASESOR INTEGRAL II”, a la que no le fueron tenidas en cuenta estas mismas bonificaciones en la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales legales y extralegales, por lo que al evidenciarse una misma problemática, la solución jurídica a impartir ha de ser común, motivos por los cuales se mantendrá la condena a la indemnización moratoria del art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo, al estar acreditado que a la demandante no le fueron pagados la totalidad de las prestaciones legales y extralegales a la terminación del vínculo laboral.

Ahora bien, en cuanto al salario base para liquidar tal condena, el juez de primer grado indicó que el último salario diario percibido por la señora LAURA

MARCELA OCHOA DÍAZ era de **\$128.312**, mismo que al multiplicarlo por 720 días (24 meses) dio como resultado una condena de **\$92.384.640** por el periodo comprendido entre el 19 de diciembre de 2019 y el 19 de diciembre de 2021.

Advierte la Sala que este salario diario de \$128.312, es superior a la asignación básica salarial diaria (\$91.443) contenida en la liquidación definitiva del contrato de trabajo

Empleado	00030887 Ochoa Diaz Laura Marcela		
Identificacion	1118548244	Fecha de liquidacion	31.12.2019
Compañia	Bancolombia S.A.	Clase Contrato	Termino Indefinido
Division	Centro (banco)	Relacion Lab.	Ley 50.
Subdivision	Centro	Area Personal	Convencionados (CO)
Centro Costos	C100100629	Fecha Ingreso	15.10.2013
Posicion	ASEINTEG II	Fecha Retiro	18.12.2019
Funcion	ASE INTEGII	Motivo Retiro	RETIRO POR JUSTA CAUSA
Sueldo Basico	2.743.296,00	Ultimo Aumento	01.11.2019

Por lo que puede inferirse que el último salario diario tenido en cuenta por el *A Quo* para la liquidación de esta sanción moratoria, sí lleva inmerso el reajuste por las bonificaciones constitutivas de salario, reajustes que en todo caso resultaron superiores a los cuantificados por esta judicatura, motivos por los cuales se confirmará lo resuelto en tal sentido.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la prosperidad parcial del recurso de apelación formulado por la apoderada judicial de BANCOLOMBIA S.A. en lo relativo a la condena por indemnización convencional por despido injusto, no habrá lugar a imponer costas procesales en la segunda instancia, según lo dispuesto en el numeral 1° del art. 365 del Código General del Proceso.

#### **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** el NUMERAL SEGUNDO de la parte resolutive de la sentencia proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN de fecha 6 de octubre de 2022, en cuanto DECLARÓ injusto el despido de la señora LAURA MARCELA OCHOA DÍAZ y CONDENÓ a

BANCOLOMBIA S.A. a pagarle la suma de \$30.130.406 a título de la indemnización convencional por despido debidamente indexado, para en su lugar, DECLARAR probada la excepción de “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN”, propuesta por la apoderada judicial de BANCOLOMBIA S.A., a quien se absuelve de tal pretensión, según lo expuesto parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia objeto de apelación de fecha 6 de octubre de 2022 proferida por el JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, según lo expuesto en precedencia.

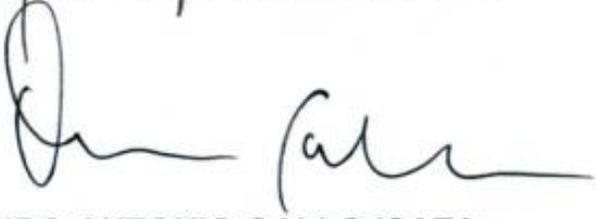
**TERCERO: Sin COSTAS** en esta instancia.

**CUARTO:** en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**QUINTO:** Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**