



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105007201700448-01**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL  
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JAIME ALEXANDER ORTIZ  
TORRES EN CONTRA DE BANCOLOMBIA S.A.**

En Bogotá D.C. a los treinta y uno días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia proferida el 29 de enero de 2018, por el Juzgado 7° Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

El señor JAIME ALEXANDER ORTIZ TORRES por medio de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral contra BANCOLOMBIA S.A. para que previos los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se declare la existencia de un contrato de trabajo entre el 1 de julio de 2008 al 27 de diciembre de 2016 el cual fue terminado unilateralmente y sin justa causa, siendo beneficiario de la convención colectiva, en consecuencia, se condene a pagar indemnización consagrada

en el artículo 38 de la Convención Colectiva, se declare que la demandada no cancelo salarios y prestaciones a la terminación del contrato por haber realizado descuentos ilegales por el concepto de “préstamo personal quin”, en consecuencia, se condene a la devolución de \$1.546.897.00 pesos más intereses legales, que se declare que las bonificaciones por concepto de cumplimiento de metas del plan de gestión comercial las que constituyen factor salarial con incidencia en las prestaciones legales y extralegales, en consecuencia, se condene a pagar la diferencia dejada de cancelar sobre los siguientes conceptos; cesantías, intereses a las cesantías, primas semestrales y extralegales, vacaciones legales y extralegales, que se declare que las primas extralegales, vacaciones extralegales y auxilio extralegal de transporte constituyen factor salarial para liquidar prestaciones legales y extralegales, en consecuencia, se condene a pagar diferencias dejadas de cancelar sobre las prima semestrales, vacaciones legales y extralegales, cesantías e intereses a las cesantías, que las condenas sean indexadas, se reconozca indemnización moratoria, a lo extra y ultra petita, costas y agencias en derecho. (Folios 8-14)

**Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Como fundamento de sus pretensiones afirmó que, ingreso a laborar en la ciudad de Barranquilla el 1 de julio de 2008 mediante contrato a término indefinido, que el último cargo desempeñado fue el de asesor integral II en la sucursal Calle 140 de Bogotá, que el 27 de diciembre de 2016 la demandada dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa, que no se incurrió en la falta alegada para dar por terminado el contrato de trabajo, que para la finalización de la relación laboral la demandada descontó valores de la liquidación sin autorización para cubrir créditos de libre inversión, que fue beneficiario de la Convención Colectiva en la que se pactó un salario mínimo de vinculación, que la demandada de manera habitual reconocía bonificaciones por cumplimiento de metas señaladas en un plan de gestión comercial por venta de productos que la entidad financiera y sus filiales comercializaba, que las bonificaciones salariales no fueron tenidas en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, que también percibió unas prestaciones tales como; auxilio extralegal de transporte, auxilio de alimentación, prima semestral de servicio, vacaciones extralegales, factores que no se tuvieron en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, que el último salario devengado incluyendo todos los factores salariales recibido en el último año fue la suma de \$3.201.552.98 pesos. (Folios 4-8)

**Contestación de la demandada:**

Mediante Auto de fecha 24 de noviembre de 2017 (Fl. 188), se tuvo por contestada la demanda, la llamada a juicio se opuso a la prosperidad de

todas las pretensiones de la demanda, para lo cual manifestó; que se celebró con el demandante un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de cajero, que el 12 de noviembre de 2013 fue asignado asesor integral II de la sucursal de la Calle 140 en Bogotá, que entre sus funciones tenía que brindar un buen servicio a los clientes para la realización de todas las operaciones transaccionales y procesos operativos en la oficina, garantizar la venta de productos y servicios del banco, asesorar y atender consultas entre otras, que debía ejercer su trabajo con honradez, compromiso, eficiencia y de la mejor manera posible, cumpliendo las ordenes e instrucciones, estándares establecidos en reglamento interno de trabajo entre otros, que el demandante el 18 de octubre de 2016 llegó tarde a trabajar, situación que se repitió el 19 y 31 de octubre, el 1 y 2 de noviembre, además el reclamo de un cliente presentado el 28 de octubre de 2016 no fue atendido eficientemente y oportunamente, que incumpliendo con la presentación del informe sobre la gestión de pagarés de cuentas corrientes pendientes para octubre de 2016, entre otros incumplimientos los cuales procedió a investigar la empresa, dándose por terminado el contrato de trabajo con justa causa, que durante la vigencia de la relación laboral se le pago todas las acreencias laborales que le correspondían al trabajador. Como medios de defensa propuso las excepciones de mérito o fondo que denomino; justa causa para terminar el contrato de trabajo, acuerdo de exclusión salarial, respecto del plan de gestión comercial, descuentos en la liquidación final del contrato de trabajo autorizados por los demandantes y permitidos por la ley, cobro de lo no debido y pago, buena fe, compensación y prescripción. (Folios 154-186)

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Con sentencia del 29 de enero de 2018, el Juzgado Séptimo (7) Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió; declarar que entre el demandante y la demandada existió un contrato de trabajo desde el 1 de julio de 2008 al 27 de diciembre de 2016, el cual termino sin justa causa por la demandada, en consecuencia, condeno a la demandada a reconocer y pagar indemnización por despido injusto, absolvió de las demás pretensiones. (Folio 211)

Para llegar a la presente decisión el A quo manifestó que; entre las partes no existe controversia de los extremos laborales de la relación, se estableció que el demandante es beneficiario de la convención colectiva, dijo que los descuentos realizados por la demandada al demandante respecto de la liquidación final no son ilegales, dado que fueron autorizados en la cláusula 5 del contrato de trabajo, en cuanto a las bonificaciones otorgadas por cumplimiento de metas del plan de gestión comercial, no constituye factor salarial, dado que las mismas fueron pagadas 1 o 2 veces cada año, lo que no las hace habituales, frente a las primas extralegales, vacaciones extralegales y auxilio extralegal de

transporte se consideró que no había lugar a la reliquidación pretendida, en razón a que las prestaciones le fueron pagadas en debida forma, por último, condeno al pago de la indemnización por despido injusto, al considerar que la Convención Colectiva y el reglamento interno de trabajo establece un procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones, sin que se diera el trámite correspondiente para corroborar las situaciones endilgadas al demandante por las cuales se dio su despido.

### **De los recursos de apelación**

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, para lo cual argumento; (i) su inconformidad respecto a la liquidación de la indemnización por despido injusto, dado que se tomó el salario básico, sin tenerse en cuenta que para el 30 de diciembre de 2015 su salario fue de \$3.240.137.58, (ii) en cuanto a los descuentos considerados autorizados en el contrato de trabajo, en razón a que las autorizaciones tienen que ser de manera independiente y exclusiva para cada caso, (iii) en relación con el plan de gestión comercial, se demostró que era retributiva del servicio prestado lo cual admitió el representante legal de la demandada, en cuanto a la habitualidad es necesario indicar que cada vez que el demandante se hacía acreedor de la bonificación era en razón al cumplimiento el plan de gestión comercial, pues lo realmente importante y que debe verificarse es que el trabajador cumplió con los requisitos que exigía el empleador para el pago de la bonificación por lo que constituye salario, (iv) en cuanto a la reliquidación de prestaciones sociales, es necesario verificar la certificación aportada por la demandada a folios 195 a 197 del 8 de noviembre de 2018 en donde se evidencia los factores salariales a tener en cuenta para la liquidación de cesantías, en la que se toma las primas extralegales, las vacaciones extralegales y el auxilio extralegal de transporte, además se aportó como prueba la contestación de una demanda en otro proceso en la que se confesó que efectivamente esas prestaciones constituyen factor salarial, sin embargo, la demandada de manera arbitraria determina cuales son los factores que va a tomar para el pago de las primas semestrales y para el pago de las vacaciones, ya que de manera unilateral para las cesantías toma todas las prestaciones, para las primas semestrales toma todos los factores menos vacaciones extralegales, para vacaciones legales y extralegales toma todos los factores salariales menos el auxilio extralegal de transporte y las primas extralegales lo que constituye una arbitrariedad, en consecuencia, también se hace acreedor de la indemnización moratoria.

De otro lado, la demandada BANCOLOMBIA S.A. también interpuso recurso de apelación, con el fin de que se revoque la condena de indemnización por despido injusto, para lo cual expresa; que el contrato de trabajo fue terminado el 27 de diciembre con justa causa y con fundamento en las normas legales y contractuales descritas, dado que el

demandante en el ejercicio de sus funciones como asesor integral incumplió gravemente las labores por las cuales había sido contratado, como quiera que en reiteradas ocasiones no observo los procedimientos que el banco tenía establecidos para las operaciones en asesorías, colocando en grave riesgo los intereses y la imagen del banco asunto que no fue analizado. Aunado a lo anterior, se allego imágenes del demandante en las que se puede comprobar sus llegadas tarde, situación reiterada por los testigos, además se recibían quejas por parte de los clientes allegándose con la contestación todo el trámite que se siguió lo que no fue analizado, por lo que, se debe analizar lo correspondiente a la falta grave pues no le es dable calificarla al juzgador de instancia, en base a lo establecido en la Convención Colectiva ya que misma era aplicable solo a partir del 2018, además que se encuentran debidamente acreditadas las razones del despido.

### **Alegatos de conclusión**

Una vez corrido el correspondiente traslado la parte demandada expresa; que el juez de primera instancia no consideró las funciones a cargo del demandante, las omisiones y contradicciones al absolver el interrogatorio, por otra parte, expone todas y cada una de las faltas que cometió el trabajador y justifica su despido, además, sustenta que en efecto se realizó el correspondiente trámite disciplinario, que los argumentos presentados por la parte demandante frente a este no fue clara y solicita se tenga en cuenta lo enseñado por la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral, sobre el procedimiento disciplinario y la terminación del contrato de trabajo, postura ratificada por la Corte Constitucional en sentencia T-014 de 2018. Por su parte el apoderado de la parte demandante guarda silencio.

### **CONSIDERACIONES**

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que, no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

### **Problema Jurídico:**

De acuerdo a lo expuesto en la sentencia de primera instancia y los recursos de apelación, La Sala entrará a determinar; (i) lo correspondiente a los descuentos realizados por la demandada respecto de la liquidación final de prestaciones sociales del demandante, (ii) si la bonificación recibida por el plan de gestión comercial debe ser tenida en cuenta como factor salarial,

(iii) verificar si hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta los factores salariales devengados tales como; primas extralegales, las vacaciones extralegales y el auxilio extralegal de transporte, (iv) establecer si hay lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, para lo cual se debe estudiar lo correspondiente a la falta grave y de mantenerse incólume la condena por dicho concepto, proceder a liquidar la indemnización fijando el último salario devengado.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS), la Sala estudiará los aspectos que fueron planteados por la parte recurrente.

### **En cuanto a los descuentos realizados de la liquidación final de prestaciones sociales**

Al respecto, es importante indicar que entre las prohibiciones establecidas a los patronos se consagro por el Legislador en el artículo 59 numeral 1 del C.S.T., dice; *“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, con excepción de los siguientes:*

- a) *Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400;*
- b) *Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice,”.*

De otro lado, el artículo 149 del C.S.T. hace referencia a los descuentos prohibidos, en donde se expresa;

*“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisiones de alimentos y precio de alojamiento.*

2. (...)

*3. Los empleadores quedaran obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.”.*

De lo anterior, se puede extraer que el empleador puede realizar descuentos o retenciones del salario o sus prestaciones, sin embargo, los mismos están prohibidos hacerlos sin autorización del trabajador a excepción de los descuentos y retenciones de salario que se pueden realizar sin autorización del trabajador, tal y como se consagra por el Legislador en el artículo 59 del C.S.T., tales como; multas por retardo, cuotas a cooperativas, cuotas sindicales, aportes a seguridad social y retenciones por impuestos.

Ahora bien, aunque se contempló el tema de los préstamos en la ley, lo cierto es que se requiere autorización expresa para el correspondiente descuento, la cual se entiende dada cuando el empleador otorga el crédito, por ende, los descuentos mensuales o realizados de la liquidación final no requieren de una nueva autorización, además es importante mencionar que el empleador puede realizar los descuentos bajo los parámetros inicialmente pactados con el trabajador, por lo que, no se pueden realizar descuentos superiores a los autorizados, ni cambiarse las condiciones del descuento.

Sobre los descuentos efectuados de la liquidación final del contrato de trabajo, por préstamo del empleador al trabajador, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL868-2020, radicado No. 71859 del 10 de marzo de 2020, ha indicado que los descuentos no autorizados por el trabajador no son legales mientras se encuentre vigente la relación laboral, pero una vez esta termine no tiene la misma connotación, porque también desaparece la garantía para el crédito otorgado por el empleador, que lo es el salario y las prestaciones sociales y en consecuencia, los contratantes vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual.

Es así como, las obligaciones adquiridas por el trabajador durante la vigencia del contrato laboral son plenamente exigibles concluido este siempre que el trabajador haya autorizado al empleador, para que, en caso de terminación del contrato de trabajo, aquel pueda descontar de la liquidación de prestaciones sociales, el saldo correspondiente, podrá proceder de esa forma, pues de lo contrario, podríamos estar ante un descuento ilegal.

Entonces, al verificar las pruebas documentales aportadas al plenario se tiene en el cuaderno 1 fol. 30 la liquidación del contrato de trabajo en la que en efecto se evidencia como deducción la suma de \$1.546.897.00 pesos por concepto de préstamo personal Quin, también reposan

documentales en las que se acreditan los conceptos devengados y deducidos durante los últimos 3 años laborados por el periodo comprendido entre el 14 de enero de 2014 al 13 de enero de 2017 (Folios 60 al 89), en donde se evidencia que mensualmente se le descontaba por parte del empleador al trabajador una suma variable que oscilaba entre os \$34.000.00 pesos y los \$28.000.00 por concepto de préstamo personal Quin, con lo cual era evidente que el trabajador había adquirido un préstamo otorgado por su empleador el cual se encontraba pagando durante la vigencia de la relación laboral.

Aunado a ello, en el cuaderno de anexos de la contestación de BANCOLOMBIA S.A. (folios 9 al 16) se allega el contrato de trabajo suscrito entre las partes en el que se pactó en el parágrafo tercero de la cláusula quinta lo siguiente; *“Cuando por causa emanada directa e indirectamente de la relación contractual existan obligaciones de tipo económico a cargo del TRABAJADOR y a favor de EL BANCO, de una manera especial aquellas sumas que llegare a deber por motivo del manejo de dinero o bienes que se le encomienden con ocasión de sus funciones, EL BANCO queda expresamente autorizado para efectuar las deducciones y/o compensaciones a que hubiere lugar en cualquier tiempo, bien durante la vigencia del contrato o a la terminación del mismo, conviniendo expresamente las partes que la presente autorización cumple las condiciones de orden escrita previa para efectos legales, aplicable para cada caso.”*. Lo que se acordó por las partes desde el inicio de la relación laboral tiene el carácter de una autorización de descuento salarial, dado que se cumple con el presupuesto de que el trabajador adquirió una obligación económica tal como se evidencia en el presente caso, pues no puede admitirse el argumento del recurrente, ya que como se indicó de forma antecedente la autorización se da solo por una vez, cuando el empleador otorga el crédito, por ende, los descuentos mensuales o realizados de la liquidación final no requieren de una nueva autorización.

Siguiendo con el estudio, al proceso se allega documento denominado reglamentación créditos para empleados folios 240 a 251 y en el acápite de los créditos para libre destino, establece dentro de las políticas de la compañía como condiciones en caso de retiro que el saldo del crédito se debe cancelar con el producto de la liquidación de prestaciones sociales o indemnización que se liquide al empleado, si bien es cierto dicho documento no se encuentra suscrito por el demandante, se evidencia que es un manual establecido por la empresa para todos los empleados, también se aporta un documento suscrito por el demandante a folio 217 que tiene como referencia condiciones créditos de empleados allí se establecen las instrucciones para que el banco llene el pagare, expresándose en el numeral 2 que; *“En el caso de que el empleado del banco por cualquier causa, sea el retiro voluntario o no autorizo al banco irrevocablemente para descontar y aplicar la obligación vigente las sumas que me adeuden por concepto de salarios, prestaciones o indemnizaciones o cualquier otra suma que me llegue a adeudar por cualquier concepto. La*

*anterior regla no aplicara en los créditos de vivienda convencional donde tengan tratamiento diferente, En el evento de estos no fueren suficientes para cancelar la totalidad del crédito, el saldo de la obligación se sujeta a a las disposiciones contenidas en el reglamento del banco “BANCOLOMBIA S.A.”. Que regula las líneas de crédito, o las normas que regulan este aspecto de retiro, todas que declaro (declaramos) conocer y aceptar en su integridad. Si no existiere norma, el plazo se acelera y se declara extinguido, pudiendo en banco cobrar la totalidad del salario insoluto.”.*

Con todo es claro que el demandante conocía de las políticas para los créditos otorgados por el Banco para los empleados y que autorizó los descuentos realizados mes a mes, así como de la liquidación de las prestaciones sociales adeudadas.

### **De la Bonificación por plan de gestión comercial como factor salarial**

Para dilucidar el problema jurídico planteado, se hace necesario repasar uno de los elementos del contrato de trabajo, como es la remuneración.

En primer lugar, el salario es entendido como la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios. Este es definido por el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 127 así:

*“...ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. 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...”*

De la norma transcrita se entiende que todo pago hecho al trabajador, no importa el concepto o definición que se le dé hace parte del salario. Ahora, el pago que se haga al trabajador debe corresponder a la retribución que el empleador hace al trabajador por la prestación de sus servicios.

En segundo lugar, el artículo 128 de este mismo código menciona qué no constituye salario:

*“...ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo*

*y otros semejantes. **Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad...*** (Negrillas fuera de texto.)

Esto quiere decir que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del trabajador, no pueden considerarse salario, como bien es el caso de las indemnizaciones, viáticos (en los términos del artículo 130 del C.S.T, o pagos por mera liberalidad del empleador, etc. En una relación laboral un trabajador recibe pagos que la ley ha considerado que no constituyen salario, o que las partes han acordado que a dichos pagos no se les considere salario.

La principal consecuencia de que un pago no constituya salario, es que sobre dicho pago no se tienen en cuenta para el cálculo y pago de prestaciones sociales, aportes parafiscales y seguridad social.

Es por eso, que las prestaciones sociales han sido definidas como el conjunto de beneficios y garantías consagradas a favor de los trabajadores con el fin de cubrir algunos riesgos que se le presenten. Tienen su origen y causa en la relación de trabajo y constituyen una contraprestación a cargo de los empleadores. Estas prestaciones se deben liquidar con base al salario promedio del trabajador y no entran a ser parte de la base los demás pagos que no sean definidos como salario.

Descendiendo al caso en concreto se tiene que, en el contrato de trabajo dado entre las partes de forma general, en la cláusula sexta visible a folio 11 cuaderno No. 2, señala: **“Convienen las partes que no constituirán factor salarial, ni quedaran incorporados al salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llague a recibir el TRABAJADOR de EL BANCO, como bonificaciones o gratificaciones ocasionales y lo que reciba EL TRABAJADOR en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, viáticos, elementos de trabajo u otros semejantes y los beneficios y prestaciones extralegales que por causa del contrato reconozca EL BANCO.”**. (Negrilla resaltado por la Sala)

Aunado a lo establecido en el contrato de trabajo, existe un acuerdo entre las partes el cual se encuentra debidamente suscrito (Folio 16 del cuaderno 2), que fue denominado plan de gestión y sistema de valor agregado acuerdo de carácter no salarial de bonificaciones extralegales, que a la letra indica:

*“Entre los suscritos BANCOLOMBIA S.A., representado en este acto por David Eduardo Abella Abonado, por una parte, y JAIME ALEXANDER ORTIZ TORRES, mayor de edad, identificado (a) como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio y en calidad de EMPLEADOR (A), convenimos lo siguiente:*

*PRIMERO: BANCOLOMBIA S.A. tiene establecidos en forma unilateral y como mera liberalidad para unos grupos de empleados, entre los cuales se encuentra el(a) señor(a) JAIME ALEXANDER ORTIZ TORRES, unos sistemas extralegales de reconocimiento denominados Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado SVA, los cuales pueden dar lugar en ocasiones, y bajo el cumplimiento de determinadas condiciones, al pago de bonificaciones extralegales unilaterales en favor del EMPLEADO(A).*

*SEGUNDO: EL(A) EMPLEADO(A) declara conocer y acepta íntegramente la reglamentación establecida para ambos sistemas. Dichas reglamentaciones podrán ser cambiadas en cualquier momento de manera unilateral por parte del BANCOLOMBIA S.A., sin necesidad de notificación previa al EMPLEADO(A) ni otro tipo de requerimiento formal. De igual forma, el(a) EMPLEADO(A) conoce y acepta que, si el Banco así lo resuelve, el Plan de Gestión y el Sistema de Valor Agregado (SVA) podrán suprimirse de manera unilateral en cualquier momento por parte de BANCOLOMBIA S.A.*

*TERCERO: Mediante el presente documento y en uso de sus facultades legales, las partes acuerdan en forma expresa que los pagos que habitual u ocasionalmente EL BANCO efectuó o llegare a efectuar al EMPLEADO(A) directa o indirectamente, en desarrollo del Plan de Gestión o del Sistema de Valor Agregado (SVA), no constituyen factor salarial ni quedan incorporados al salario para ningún efecto legal-laboral, de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias o concordantes.”.*

Frente a lo anterior, se tiene que la suma denominada bonificación por mera liberalidad no salarial, que se recibía por su desempeño en el plan de gestión comercial no constituye salario, por cuanto así lo acordaron las partes desde el inicio del contrato de trabajo, máxime cuando dicha bonificación no era habitual, bien fue analizado por el Juez de primera instancia, ya que al verificarse los pagos que el banco realizó al demandante se concedió en varias ocasiones la bonificación pero no siempre con la misma periodicidad, lo cierto es que en un año podía recibir entre 1 y 4 pagos, lo que contradice el dicho del recurrente al indicar que era imposible que se generara dicho pago cada trimestre en virtud a las políticas del plan de gestión comercial, por lo que, dichos conceptos no están llamados a integrar la base de liquidación, dado que, dicho concepto no siempre fue reconocido por la demandada, pues para su reconocimiento

se debía seguir unos parámetros específicos de cumplimiento de metas o productividad que el propio demandante confiesa debía cumplir.

La interpretación adecuada (siguiendo el método de interpretación reglada establecido en nuestro sistema jurídico), permite concluir que son dos las condiciones de validez de este tipo de acuerdos, a saber: la formal y la sustancial. 1-El acuerdo expreso de no constituir salario, cuya forma idónea será el escrito que las partes deberán suscribir. Esa será la cláusula de “desalarización” (condición formal) y 2- La naturaleza del auxilio o beneficio, que se refiere al contenido material de lo que no va a constituir salario (condición sustancial).

Es por ello, que se hace necesario manifestar por parte de esta Sala que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, donde se indica que tiene plena validez jurídica siempre y cuando se establezca claramente sobre que conceptos versa y no vaya en contra de lo dispuesto en la normatividad vigente. Este mismo concepto es esgrimido por la Corte Constitucional cuando indica que la cláusula de exclusión salarial tiene validez jurídica siempre y cuando no vaya en contra de los derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores. Razón por la cual no le asiste derecho al demandante al considerar que tiene derecho a una reliquidación de prestaciones sociales, en virtud a las bonificaciones por mera liberalidad derivadas del plan de gestión comercial que recibía por parte de su empleador.

### **Reliquidación de prestaciones sociales incluyendo factores salariales**

Pretende la parte demandante se tenga en cuenta los siguientes conceptos primas extralegales, las vacaciones extralegales y el auxilio extralegal de transporte como factor salarial para la reliquidación de las prestaciones sociales.

En cuanto, al auxilio extralegal de transporte este se encuentra consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo artículo 21 (fol.184), en donde se estableció que el banco reconoce a sus trabajadores el equivalente en cuantía de un auxilio legal, para los trabajadores que devenguen un salario inferior a \$2.345.644.00 pesos, incentivo que se reajusta en el segundo y tercer año, así las cosas, una vez revisados las certificaciones expedidas por el banco respectos de los concepto devengados por el demandante se evidencia que recibía el beneficio de auxilio extralegal de transporte el cual debe ser tenido en cuenta para la liquidación de la prestaciones sociales, dado que dicho concepto tiene el carácter de factor salarial.

De otro lado, también se le pagaban los conceptos de primas extralegales y vacaciones extralegales, beneficios consagrados en la Convención Colectiva de Trabajo en sus artículos 14 y 17, reconociendo para la prima extralegal

2 sueldos tanto en el primer como en el segundo semestre, es decir, uno pagadero en junio y otro en diciembre, en cuanto a las vacaciones dependiendo del tiempo que el trabajador se encuentre vinculado a la entidad se les reconoce cierto días las cuales pueden ser compensadas en dinero o tiempo.

Ahora bien, nótese que de los documentos aportados al plenario por las partes (Folios 360 cuaderno 1 y 77-78 cuaderno 2) la demandada liquidaba año a año lo correspondiente a las vacaciones extralegales, las cuales reconoció y siempre tuvo en cuenta como factor salarial, situación similar se estable respecto de las primas de servicio extralegales reclamadas todas fueron reconocidas conforme a los parámetros establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo, por último en cuanto al auxilio extralegal de transporte si bien la asiste razón al demandante que no se tuvo en cuenta para la liquidación de vacaciones ello es en virtud a los parámetros establecidos por la misma Convención Colectiva que rige a las partes y que indica que su pago se hace con el salario básico mensual percibido, por lo anterior, no habrá lugar a la reliquidación de prestaciones sociales pretendida.

### **Respecto a la indemnización por despido sin justa causa**

Lo primero, a referirse es que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 62 hace referencia a las justas causas de dar por terminado un contrato de trabajo, las cuales a letra indican respecto de lo que aquí nos importa, lo siguiente:

*“ART. 62.- Subrogado. D.L. 2351/65, ARTÍCULO 7°. TERMINACION DEL CONTRATO 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 o reglamentos.*

*(...)*

*PAR. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

En virtud a lo anterior, es evidente que la terminación del contrato de trabajo puede darse por voluntad del empleador alegando una justa causa cuando un trabajador incurra en las causales que el Legislador señaló, sin embargo, no basta con solo invocar la causal establecida, sino que la misma debe ir debidamente acreditada y precedida por un procedimiento establecido específicamente.

En cuanto a la carga de la prueba en materia del despido la Corte Suprema de Justicia a través de la Sala de Casación Laboral en sentencia SL284-2018 del 14 de febrero de 2018, Magistrada Ponente Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, con radicado No. 64004, indicó:

*“Sea lo primero señalar que tal y como lo ha reiterado esta Sala, al trabajador solo le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde acreditar que aquel incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente que ameriten su despido unilateral por justa causa.”*

Ahora bien, ante una justa causa debidamente acredita por; “violación grave de las obligaciones o prohibiciones”, por parte del trabajador al incumplimiento de lo establecido en el reglamento de trabajo y lo estipulado en el contrato de trabajo, debe el empleador establecer las razones válidas, es decir, probar los hechos de que se acusa al trabajador.

Siendo ello así, debe la Sala entrar a verificar las pruebas documentales obrantes al proceso, es así como a folios 28-29 del plenario se encuentra la carta de despido fechada 27 de diciembre de 2016, en la cual se da por terminado el contrato de trabajo del demandante bajo el argumento;

*“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 (...)*

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

*Usted, en el ejercicio de sus funciones como asesor integral II de esta sucursal, incumplió gravemente las labores para las cuales fue contratado como quiera que en reiteradas ocasiones no ha observado los procedimientos que el banco tiene establecidos para las operaciones en asesoría, colocando así en grave riesgo los intereses y la imagen del Banco.*

*En efecto, se logró establecer que en diferentes ocasiones y a pesar de las varias retroalimentaciones que su superior le ha compartido se*

*siguen recibiendo quejas por parte de clientes con respecto a la prestación de su servicio, sus llegadas tarde son continuas, el incumplimiento en los horarios son evidentes y sin embargo a la fecha Usted no ha tomado ninguna medida correctiva frente a lo que a continuación le expresamos:*

*A sido una constante en su comportamiento el incumplir la jornada laboral, como lo ha sido los días 18 de octubre del 2016 que llego tarde a la hora de las 8:40 a.m., el 19 de octubre del 2016 y 31 de octubre del 2016 presento llegadas tarde ingresando a la sucursal a las 9:00 a.m., así mismo el día 01 y 02 de noviembre nuevamente usted se presenta a laborar ingresando a la sucursal a las 9:00a.m., teniendo en cuenta que la hora de ingreso es a las 8:30 a.m. Lo anterior adquiere mayor gravedad por el hecho de que en ninguna de las ocasiones antes referidas usted tuvo un argumento o justificación válida para su incumplimiento.*

*El día 28 de octubre del cursante año, se presentó en la oficina el cliente identificado con CC. 52.413.696, solicitando la resolución de una reclamación que había elevado ante usted desde el pasado 19 de octubre del 2016, que hacía referencia a un billete falso que le había sido entregado por cajero automático; en este momento se evidencia que dicho reclamo no había sido ingresado por usted, ni tampoco le había sido pagado. Nuevamente el cliente regresa el 31 de octubre para su contestación por cuanto usted no le había gestionado la inconformidad, y solamente ese día fue ingresada la reclamación y pagado el billete falso generando así con su incumplimiento una mala imagen ante nuestros clientes.*

*En el mes de octubre de 2016 por parte de esta Gerencia se le solicito información sobre la gestión de pagarés de cuentas corrientes que tenía pendientes, sin embargo, para el 31 de octubre no se había recibido el informe con la gestión realizada, mal preguntarle sobre su incumplimiento usted no logra justificar su actuar ni demuestra alguna gestión frente al caso, a la fecha de hoy aún faltan 4 pagares por gestionar.*

*En el mes de octubre de este año un cliente ingreso una solicitud para el traspaso de unas millas que tenía acumuladas en el programa lifeMiles de Avianca, para que las mismas fueran abonadas a la tarjeta MASTERCARD de la cliente identificada con C.C. 39.621.006, pero el día 21 de octubre la solicitud fue rechazada. Consecuente con lo anterior la cliente se contactó con el Gerente de la Sucursal vía mail el día 31 de octubre del 2016, indicando que el proceso aún no había quedado listo y que no había tenido ninguna contestación de su parte. Solamente con la reclamación de la cliente Usted advirtió que la tarjeta había sido devuelta, situación que se pudo haber evitado si usted hubiera realizado el seguimiento requerido para este tipo de trámites.*

*Por otra parte, en el mismo mes de octubre su superior la solicito realizar realce de tarjeta empresarial del cliente identificado con Nit 900747795, sin embargo 10 días después de no tener ningún tipo de respuesta por parte suya y ante la insistencia del cliente ya que a la fecha no la había llegado ningún tipo de información sobre su trámite, su superior le consulto a usted sobre el estado del proceso, y solo hasta ese momento usted procedió a solicitarla.*

*Las anteriores situaciones evidencian una muestra clara y evidente que usted en su calidad de asesor integral II, incumplió gravemente las obligaciones que le asistían como empleado del Banco, entre ellas la promesa de servicio con los clientes y la calidad en su trabajo.*

*Es del caso resaltar que no es la primera vez que de su parte se presentan errores operativos en el desarrollo de sus funciones, como quiera que en diferentes ocasiones se le ha dado retroalimentación y se ha conversado con usted por haber incurrido en errores y faltas de calidad en el desarrollo de su cargo, pero no hemos visto un cumplimiento a estos compromisos de su parte y ello genera la perdida de la confianza que el banco ha depositado en usted.*

*En cada una de las oportunidades en que fueron evidencias por el Banco las inconsistencias señaladas en esta comunicación, a usted se le indago la razón de las mismas, sin que usted lograra justificarlas, y si por el contrario en algunas de ellas acepto su responsabilidad, explicaciones con las cuales usted pone de presente su falta de compromiso y baja calidad en su trabajo.*

*Las anteriores faltas, se califican como graves en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad y en consecuencia dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa...”.*

De otro lado, se tiene a folios 426 a 447 cuaderno 2 copia del Reglamento Interno de Trabajo, siendo relevante lo establecido en el artículo 55 en donde se establecen los deberes generales de los trabajadores; “... e. Ejecutar el trabajo que se le confié con honradez, compromiso, eficiencia, y de la mejor manera posible. (...) h. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general. (...) k. Asistir puntualmente al sitio de trabajo, según el horario establecido, así como las actividades laborales convocadas por el Banco...”, y en su artículo 67 contempla las justas causas de terminación del contrato de trabajo así; “...Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas: ... b. El no

*cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral. (...) d. No cumplir oportunamente las prescripciones que, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco.”.*

Siguiendo con el análisis de las pruebas aportadas y practicadas en el proceso, es claro que el demandante en reiteradas oportunidades llegó tarde, pues de ello dan cuenta con su dicho los testigos que eran compañeros de trabajo del demandante, es importante resaltar que las llegadas tardes la demandada las demuestra con el registro fotográfico que se encuentra en medio magnético a folios 148-149 cuaderno 2, aunado a ello, se tiene que era una conducta repetida por tiempos, pues existen llamados de atención por escrito en razón a la misma causa que datan de fechas anteriores (2008-2009) a la fecha del despido.

Aunado a ello, existen escritos mediante los cuales se le pone en conocimiento o solicita información sobre quejas de usuarios en cuanto al desempeño de su labor los cuales reposan de folios 23 a 59 cuaderno 2, sin embargo, los mismos no tienen la suficiente relevancia jurídica dado que son de periodos anteriores (años 2009 a 2014) a la terminación del contrato, contrario a ello, existen otras pruebas documentales que ratifican las razones del despido así; a folio 62 se evidencia una de las solicitudes adelantadas por una usuaria respecto de los hechos endilgados al demandante, también se evidencia en correo de folios 63-64 el seguimiento realizado por el empleador al señor Jaime Alexander Ortiz en donde se indica del reporte de quejas constantes de los compañeros de trabajo en cuanto apoyo para agilizar fila, tomar más del tiempo en horas de almuerzo, de clientes por falta de gestiones y llegadas tarde, allí no solo se expuso las situaciones concernientes a sus despido, sino otras tantas faltas y quejas, también reposa correo en el que se solicitó la información sobre pagares, omitiendo el demandante dar cumplimiento a ello, situación que fue ratificada en su interrogatorio de parte en el que confiesa que consideraba que no era su obligación, conociendo desde su ingreso a la compañía que entre sus deberes estaba el hacerse cargo de títulos valores, dineros, pagares, etc., por lo que, si su empleador a través del superior jerárquico solicitaba informe sobre sus funciones debía cumplir con la orden impartida. Además, a folio 69-70 se evidencia otra queja de fecha 7 de diciembre de 2016 en donde se manifiesta la preocupación de la falta de gestión y agilidad del asesor señor Jaime Ortiz.

Con todo se tiene que una vez revisado el procedimiento efectuado por la demandada, efectivamente se realizó un seguimiento de las conductas del demandante el cual se encuentra debidamente documentado y si bien, no se llevó a cabo descargos, llamados de atención, entre otros mencionados por el Juez de primera instancia, lo cierto que claramente incumplió el demandante con lo establecido en el reglamento interno de trabajo, acreditándose una justa causa para dar por terminado el contrato de

trabajo, pues no puede olvidarse que la Corte Suprema de Justicia ha establecido que para determinar si una falta laboral es grave se debe distinguir entre la conducta dolosa e intencionada del trabajador, siendo ello así, es importante indicar que al demandante se le requería cada vez que se recibía una queja por un cliente para que informara o procediera a la corrección de su actuar, sin embargo, continuo realizado su trabajo de forma deficiente ante la falta de acatamiento de las órdenes y parámetros establecido por su empleador BANCOLOMBIA S.A., contrario a lo indicado por el demandante es clara la falta en la que incurrió la cual se encuentra debidamente establecida.

Se concluye, que el demandante incurrió en una falta lo cual está debidamente acreditado con las pruebas documentales obrantes al proceso y que fueron estudiadas. Así las cosas, al encontrarse determinada claramente la falta en la que incurrió, la cual se encuentra debidamente relacionada con el Reglamento Interno de Trabajo y lo consagrado en el CST, por lo que, se debe revocar el ordinal segundo de la decisión del A quo, para absolver de la pretensión de indemnización por despido sin justa causa. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$300.000.00 pesos, se revocan las de primera instancia las cuales quedarán a cargo de la parte demandante, dadas las resultas del proceso.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: MODIFICAR** el ordinal 1 de la sentencia proferida el 29 de enero de 2018 por el por el Juzgado Séptimo (7) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro el proceso ordinario laboral instaurado por **JAIME ALEXANDER ORTIZ TORRES** en contra de **BANCOLOMBIA S.A.**, para en su lugar, **DECLARAR** que el contrato de trabajo se dio por terminado con justa causa, en cuanto a la declaración de los extremos laborales queda en firme.

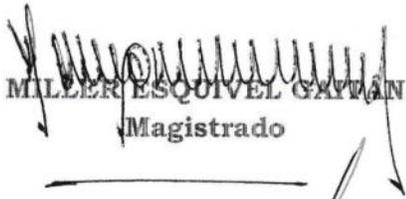
**SEGUNDO: REVOCAR** los ordinales 2 y 5 de la sentencia proferida el 29 de enero de 2018 por el por el Juzgado Séptimo (7) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro el proceso ordinario laboral instaurado por **JAIME ALEXANDER ORTIZ TORRES** en contra de **BANCOLOMBIA S.A.**, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de la pretensión de indemnización por despido sin justa causa, así como **REVOCAR** las costas de primera instancia para que queden a cargo de la parte demandante, dadas las resultas del proceso.

**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$300.000.00 pesos y en favor de la demandada.

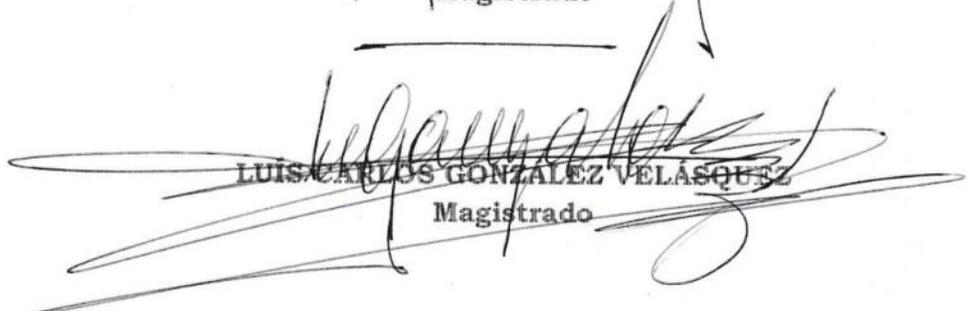
**Notifíquese y cúmplase,**



JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA  
Magistrado Ponente



MILLER ESQUIVEL CAYÁN  
Magistrado



LUIS CARLOS GONZALEZ VELÁSQUEZ  
Magistrado



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105021201400240-02**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN EL  
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARIO URIEL LOMBANA ACOSTA  
EN CONTRA DE LIMPIEZA METROPOLITANA S.A. LIME S.A. E.S.P.,  
POSEG S.A.S. PROVEEDORES DE OBRAS Y SERVICIOS GENERALES Y  
ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ - UNIDAD ADMINISTRATIVA  
ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS UAESP**

En Bogotá D.C. a los treinta y uno días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

Previo a proferir la correspondiente sentencia se procede a dictar el siguiente AUTO; se acepta la renuncia al poder presentada por la Dra. Ivonne Lizeth Pardo Cadena como apoderada de la vinculada al proceso Seguros del Estado S.A., así como la del Dr. Daniel Arturo Jaime Velandia como apoderado de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP conforme solicitudes folios 693-696, se reconoce personería al Dr. Víctor Manuel Acevedo Amézquita como apoderado de la demandada Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP conforme al poder otorgado a folio 698 del plenario y a reconocer personería a la firma ASTURIAS ABOGADOS S.A.S., para que represente legalmente al demandante conforme al poder de sustitución allegado a folio 704 del plenario.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 12 de febrero de 2018, por el Juzgado 21° Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

## **ANTECEDENTES**

El señor MARIO URIEL LOMBANA ACOSTA por medio de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral contra LIMPIEZA METROPOLITANA S.A. LIME S.A. E.S.P., POSEG S.A.S. PROVEEDORES DE OBRAS Y SERVICIOS GENERALES Y ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ – UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS UAESP para que previos los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se declare que con Limpieza Metropolitana S.A. ESP se tenía un contrato de trabajo entre el 26 de enero de 2009 al 4 de abril de 2011, que Poseg Proveedores de Obras y Servicios Generales es un simple intermediario como solidario responsable, que la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP) debe responder solidariamente al ser beneficiaria de la actividad laboral, que se reconozcan 2 horas extras diurnas por todo el tiempo laborado, en consecuencia, se condene al pago del trabajo suplementario, indemnización moratoria, indexación, costas, a lo extra y ultra petita. (Folios 55-56)

### **Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Como fundamento de sus pretensiones afirmó que, la Unidad Especial de Servicios Públicos (UAESP) se encuentra adscrita a la Secretaría del Habitat de la Alcaldía Mayor de Bogotá, quien tiene el objeto de planear, coordinar, supervisar, y controlar la gestión integral de los residuos sólidos de la ciudad de Bogotá, por lo que, se suscribió contrato con la Empresa Lime S.A. ESP, así las cosas, estuvo al servicio de esta entidad desde el 26 de enero de 2009 hasta el 4 de abril de 2011, que la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos fue beneficiaria de la labor desarrollada, que se desempeñaba en el cargo de conductor realizando recolección de basuras en la ciudad de Bogotá, que la empresa Poseg Proveedores de Obras y Servicios Generales suscribió contrato con la empresa LIME S.A., para lo cual contrato personal para la recolección de desperdicios en la ciudad de Bogotá, que el salario devengado fue de un mínimo, que nunca se pagó concepto de trabajo suplementario, que LIME S.A. ESP llevaba registro para regular el parque automotor, en donde quedaba el registro de entrada y salida del conductor. (Folios 52-55).

### **Contestación de la demanda:**

Mediante autos (Folios 123-124, 136 y 428), se tuvo por contestada la demanda por las demandadas, la llamada a juicio UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS - UAESP indicó que en virtud a la Ley 80 de 1993 se suscribió contrato de concesión con LIME S.A. E.S.P. para la prestación del servicio de aseo en la capital,

además dijo que no hay lugar a la solidaridad pretendida dado que la prestación del servicio quedo en cabeza de LIME S.A. E.S.P. quien se obligó a contratar el personal que se requiriera para el cumplimiento de su obligación, propuso como excepciones las que denomino; falta de legitimación material en la causa por pasiva, por inexistencia de relación contractual laboral con el demandante e inexistencia de la solidaridad laboral contemplada en el artículo 34 del C.P.L. respecto de la UAESP. (Folios 140-168)

Por su parte, la demandada Proveedores de Obras y Servicios Generales S.A.S. POSEG S.A.S., frente a las pretensiones se opuso, solicito denegación o rechazo, para lo cual manifestó que el trabajador está solicitando derechos que no le corresponden, dado que jamás laboro horas extras, que siempre se le pago y cancelo todo lo que se le adeudaba por la prestación de su servicio, por lo que se actuó de buena fe y conforme a la ley, como excepciones de fondo propuso; cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación en la demandada, prescripción, compensación e innominada. (Folios 91-101)

De otro lado, Limpieza Metropolitana S.A. E.S.P. dijo que las pretensiones están llamadas al fracaso, para lo cual expuso, que el demandante está reclamando derechos que no le pertenecen, porque jamás se configuro una relación laboral y en el caso hipotético del reconocimiento de algún derecho, no se encuentra probado el tiempo suplementario pretendido, por lo que nada se adeuda. Como medio de defensa propuso las excepciones de fondo que denomino; cobro de lo no debido, inexistencia de contrato de trabajo, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe de la demandada, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación en la demandada y prescripción. (Folios 125-135)

Por último, se tuvo por contestado el llamamiento en garantía que se le hizo a LIME S.A. E.S.P. por parte de Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP así como los llamamientos en garantía de la Compañía Aseguradora de Fianzas S.A. – Confianza y Seguros del Estado S.A. (Folios 463-464 y 569)

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Con sentencia del 12 de febrero de 2018, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió; absolver de todas y cada una de las pretensiones incoadas en contra de las demandadas.

Para llegar a la presente decisión la A quo manifestó; que el demandante no acredito la prestación del servicio, por lo que no se puede aplicar la presunción establecida en el artículo 24 del C.S.T., pues no hubo

suficiente despliegue probatorio del demandante tendiente a comprobar la prestación del servicio en los términos demandados, por lo que se absuelve a las demandadas de esta pretensión, en cuanto al trabajo suplementario teniendo en cuenta que la demandada POSEG S.A.S. acepto la existencia del contrato de trabajo comprendido entre el 26 de enero de 2009 al 4 de abril de 2011, sin embargo, no existe prueba de que se haya trabajado tiempo suplementario.

### **Recurso de apelación**

El apoderado de la parte demandante inconforme con las resultas del proceso, interpuso recurso de apelación, para lo cual expreso; que es necesario que se de aplicación al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, *“...que está acreditada de manera amplia y contundente que ciertamente las circunstancias que se han traído a colación operaban respecto de la empresa LIME S.A. E.S.P. y que el intermediario POSEG S.A.S. se limita simplemente a contratar y pagar, (...) bastaría establecer si la actividad que desarrollo el trabajador coincide o más bien no es ajena que es lo que dice la norma con la actividad que desarrollaba LIME S.A.S. E.S.P. recolección de basuras, el señor conducía un camión de recolección de basuras, estando POSEG S.A.S. obligado a responder de manera solidaria.*

*En cuanto a la demostración de las horas extras debe dársele valor probatorio a la prueba que se produjo en este escenario jurídico, en donde la representante legal de LIME S.A. E.S.P. indico que se contaba con un registro de entrada y de salida de camiones automotores, (...) se debe recordar que en el artículo 195 del C.G.P. la prueba resulta procedente, no se necesita de copia autentica, basta con que el Juez encuentre algún elemento de juicio a partir del cual pueda establecer la existencia de la situación que se pretende acreditar mediante tal elemento demostrativo, por lo que, se debe dar aplicación a los artículo 266 y 267 frente a la renuencia de exhibición de documentos, pues no se puede olvidar que el Tribunal indico que no se había negado en auto de fecha 25 de agosto de 2017...”*

### **Alegatos de conclusión**

Una vez corrido el traslado correspondiente, el apoderado de la demandada UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS UAESP, presenta alegatos de conclusión solicitando al H. Tribunal se confirme en todas sus partes la sentencia proferida por la juez de primera instancia, justificando en ellos que se demostró dentro del proceso que en efecto no existió relación de orden laboral entre las demandadas y el demandante. Reitera sus alegatos de primera instancia y menciona razones de derecho por las cuales se rompió la relación laboral.

Por su parte el apoderado del demandante pidió se tengan en cuenta los argumentos valorados que dan a lugar a la condena de LIME S.A y POSEG

SAS como responsable solidariamente de las acreencias laborales de mi poderdante y se revoque la decisión primigenia, las demás demandadas guardaron silencio.

## CONSIDERACIONES

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

### Problema Jurídico

En atención al alcance de la apelación presentada por el apoderado de la parte demandante, le corresponde a esta Sala determinar; (i) si existió una relación laboral entre el demandante señor Mario Uriel Lombana Acosta y la demandada LIME S.A. E.S.P., además establecer si la empresa POSEG S.A.S. es una simple intermediaria y (ii) si hay lugar al reconocimiento y pago de horas extras reclamadas.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS), la Sala estudiará los aspectos que fueron planteados por la parte recurrente.

### De la figura del simple intermediario

Frente a ésta figura, establece el artículo 35 del CST que;

*“1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.*

***2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.”***

(Negrilla fuera de texto)

Al respecto, de viaja data la SL CSJ<sup>1</sup> ha sostenido sobre la norma transcrita que se prevén dos clases de intermediarios:

***“a) Quienes se limitan a reclutar trabajadores para que presten sus servicios subordinados a determinado empleador. En este caso la***

---

<sup>1</sup> Sentencia de 27 de octubre de 1999, radicación 12187, rememorada en las Sentencias Rad. No 30.653 del 17 de febrero de 2009 y SL 868 de 2013

*función del simple intermediario, que no ejerce subordinación alguna, cesa cuando se celebra el contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador.*

*b) Quienes agrupan o coordinan **trabajadores para que presten servicios a otro, quien ejercerá la subordinación**, pero con posibilidad de continuar actuando el intermediario durante el vínculo laboral que se traba exclusivamente entre el empleador y el trabajador. En este evento el intermediario puede coordinar trabajos, con apariencia de contratista independiente, en las dependencias y medios de producción del verdadero empresario, pero siempre que se trate de actividades propias o conexas al giro ordinario de negocios del beneficiario. Esta segunda modalidad explica en mejor forma que la Ley colombiana (artículo 1° del decreto 2351 de 1965) considere al intermediario “representante” del empleador.*

*La segunda hipótesis es la más próxima a la figura del contratista independiente. Por regla general éste dispone de elementos propios de trabajo y presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta y riesgo, a través de un contrato generalmente de obra con el beneficiario. Parte de esos trabajos puede delegarlos en un subcontratista. Si la independencia y características del contratista es real, las personas que vincula bajo su mando están sujetas a un contrato de trabajo con él y no con el dueño de la obra o beneficiario de los servicios, sin perjuicio de las reglas sobre responsabilidad solidaria definidas en el artículo 36 del CST y precisadas por la jurisprudencia de esta Sala, especialmente en sentencias del 21 de mayo de 1999 (Rad. 11843) y 13 de mayo de 1997 (Rad. 9500). Empero, si a pesar de la apariencia formal de un “contratista”, **quien ejerce la dirección de los trabajadores es el propio empresario, directamente o a través de sus trabajadores dependientes, será éste y no el simple testaferro el verdadero patrono**, y por tanto no puede eludir sus deberes laborales.*

*Naturalmente, en cada caso debe examinarse en forma detenida las circunstancias fácticas que permitan determinar si se está en presencia de una de las figuras señaladas, **sin que se pueda afirmar categóricamente que por el simple hecho de realizarse los trabajos en los locales del beneficiario, deba descartarse necesariamente la existencia del contratista independiente, pues si bien en principio no es lo corriente frente a tal fenómeno, pueden concurrir con esa particularidad los factores esenciales configurantes de él.** Entonces, será el conjunto de circunstancias analizadas, y especialmente la forma como se ejecute la subordinación, las que identifiquen cualquiera de las instituciones laborales mencionadas.” (Negrilla fuera del texto original)*

Ahora bien, antes de verificar si POSEG S.A.S. actúa como intermediaria es necesario resaltar que en el presente asunto no se logra acreditar que el demandante presto sus servicios a la empresa LIME S.A. E.S.P., nótese que no hay prueba alguna que conlleve a establecer que el demandante presto sus servicios a la demandada, pues no basta que el recurrente manifieste que las labores desempeñadas por el demandante son del giro ordinario de la empresa Lime S.A. E.S.P. en razón a su objeto social el cual corresponde a la operación, prestación y comercialización de servicios públicos domiciliarios, específicamente el servicio de aseo y saneamiento básico, bajo la recolección y transporte, barrido y limpieza, corte de césped, poda de árboles, transferencia, aprovechamiento, reciclaje y disposición final, entre otras actividades para la prestación de tal servicio, tal y como se acredita en el certificado de Cámara de Comercio de la entidad.

De otro lado, tampoco se demostró que entre Proveedores de Obras y Servicios Generales POSEG S.A.S. y Limpieza Metropolitana LIME S.A. E.S.P. existiera un contrato comercial suscrito para proveer servicios de mano de obra a la empresa contratante LIME S.A. E.S.P., sin que pueda decirse que LIME S.A. E.S.P. era la beneficiaria de la prestación de los servicios prestados por el demandante y mucho menos que POSEG S.A.S. actuará como un simple intermediario un simple intermediario, dado que no existen pruebas con las que se acredite tales circunstancias, por el contrario la demandada POSEG S.A.S. acepta ser empleador del demandante por el periodo comprendido entre el 26 de enero de 2009 al 4 de abril de 2011 lo cual se ratifica con la certificación laboral aportada al proceso folio 10.

### **Del pago de las horas extras**

Se han desarrollado jurisprudencialmente los siguientes presupuestos o condiciones que se asumen como necesarios; i) debe encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal; ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas; iii) las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido; iv) las horas extras de permanencia en el trabajo, deben estar dedicados valga la redundancia al trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades.

Debe indicarse que, en cuanto a la prueba de las horas extras, las mismas deben encontrarse reflejadas dentro del plenario de manera clara y fehaciente, determinando el número, fecha, sin que sobre ellas recaía duda alguna sobre la labor, que se demuestre claramente que el empleador las autorizó o consintió tácitamente.

El empleador está obligado a llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

A su turno, el artículo 167 del Código General del Proceso establece lo relacionado con la carga de la prueba al indicar:

*“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”.*

Frente a esta tema, se considera que la decisión adoptada por la A quo se encuentra ajustada a derecho por cuanto, la carga de la prueba recaía en cabeza del demandante a quien le incumbía demostrar la prestación del servicio por fuera de su jornada legal ordinaria de trabajo, no debió limitarse simplemente a solicitar en su pedimento el reconocimiento y pago de estas, sino debió acreditar mediante una prueba fehaciente que llevara claridad y precisión al Juzgador sobre la labor del demandante por fuera de su jornada laboral, pues no debe olvidarse que no son válidas las conjeturas para determinar las horas extras laboradas, además de que no existe constancia de que el empleador las hubiese aprobado o acreditado, ni siquiera reposa al expediente prueba de los supuestos recorridos realizados por el demandante, los cuales niega la demandada tener en su poder.

Por último, frente a lo indicado por el recurrente al manifestar que la prueba de exhibición de documentos con la que pretendía probar las horas extras debe ser tenida en cuenta, en razón a que en auto del 25 de agosto de 2017 en el que se resolvió sobre un recurso de apelación resaltando que esta Corporación manifestó que la prueba no había sido negada razón por la cual considero inadmitir el recurso de apelación concedido, no es menos cierto que se dijo en dicha providencia que la prueba se decretó en su favor, sin embargo, se tuvo en cuenta la manifestación realizada por la demandada, en el sentido de que las pruebas documentales solicitadas las tenía la demandada bajo parámetros distintos a los indicados por el apoderado de la parte demandante y en ese orden de ideas fue que la Juez de primera instancia ordeno la incorporación de las mismas de los periodos comprendidos entre los años 2009 a 2011, además, también se dijo que la demandada deberá allegar los documentos que indica tener en su poder y los que no así deberán tenerse, dado que tales manifestaciones se entienden bajo la gravedad de juramento y no puede obligarse a la demandada LIME S.A. E.S.P. a lo imposible.

Los motivos expuestos, con llevan a concluir que efectivamente la sentencia proferida por el Juzgado 21 Laboral del Circuito de Bogotá, se encuentran ajustados a derecho y por ende debe ser confirmada en su

integridad, pues tal como lo indico la A quo se dio un contrato de trabajo entre el demandante señor Marco Uriel Lombana Acosta y POSEG S.A.S. entre el 26 de enero de 2009 al 4 de abril de 2011, sin adeude saldos por trabajo suplementario. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$100.000.00 pesos, se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el día 12 de febrero de 2018 por el Juzgado Veintiuno (21) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MARIO URIEL LOMBANA ACOSTA** en contra de **LIMPIEZA METROPOLITANA S.A. E.S.P. LIME** y **POSEG PROVEEDORES DE OBRAS Y SERVICIOS GENERALES**; de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$100.000.00 pesos. Se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

**Notifíquese y cúmplase**

  
JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA  
Magistrado Ponente

  
MILLER ESQUIVEL GAITÁN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZALEZ VELASQUEZ  
Magistrado



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**Proceso: 110013105007201700063-01**

**ACTA DE AUDIENCIA PÚBLICA DE JUZGAMIENTO CELEBRADA EN  
EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE MARTHA PATRICIA  
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ EN CONTRA DE BANCO POPULAR S.A. Y  
SEGURO DE VIDA ALFA S.A.**

En Bogotá D.C. a los treinta y uno días del mes de agosto de dos mil veinte (2020), día previamente señalado para realizar la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, el Magistrado ponente, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala Tercera de Decisión, la declaró abierta.

El Tribunal, en los términos acordados en dicha sala, dicta la siguiente

**SENTENCIA:**

Entonces una vez corrido el traslado correspondiente a fin de que las partes procedieran a allegar sus escritos de alegatos de conclusión, procede la Sala resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia proferida el 4 de abril de 2018, por el Juzgado 7° Laboral del Circuito de Bogotá, en el proceso de la referencia.

**ANTECEDENTES**

La señora MARTHA PATRICIA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, por medio de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral en contra de BANCO POPULAR S.A. y SEGURO DE VIDA ALFA S.A. para que previo los trámites que le son propios a la naturaleza de esta clase de procesos, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 4 de septiembre de 1991 al 7 de noviembre de 2013, que es beneficiaria de la póliza de seguro de vida de la aseguradora Seguros de Vida Alfa S.A. No. VGR02000309700, que es beneficiaria de una incapacidad total permanente, que es ineficaz o ilegal el documento suscrito autorización del empleado para descuento convencional, en consecuencia, se condene a reintegrar y pagar la suma de \$42.813.590.08 indebidamente descontados, indemnización moratoria por descuento ilegal de salarios y prestaciones por amparo de póliza de seguro de vida, indexación, intereses moratorios, a lo extra y ultra petita, costas y agencias en derecho. (Folios 2-4)

**Los hechos con relevancia jurídica a que se contrae el informativo son los siguientes:**

Como fundamentos fácticos alegó; que ingreso el 12 de septiembre de 1988 como aprendiz en el Banco Popular S.A. y que firmo contrato de trabajo a término indefinido el 4 de septiembre de 1991, que para el año 2012 desempeñaba el cargo de asistente administrativo, que devengaba un salario básico mensual de \$2.219.478.00 pesos, que fue afiliada al COLPENSIONES en pensiones y a COMPENSAR en salud, que también estuvo afiliada al Sindicato Unión Nacional de Empleos Bancarios – UNEB desde el 7 de septiembre de 1994 hasta el 6 de noviembre de 2013, por lo que, es beneficiaria de la Convención Colectiva y laudos arbitrales, que mientras prestaba sus servicios le fue diagnosticada la enfermedad por pérdida total visión ojo izquierdo – enucleación OI cervicobrauialgia, que le expidieron varias incapacidades entre el 12 de marzo de 2012 al 27 de octubre de 2013, que EPS COMPENSAR el 4 de mayo de 2012 remitió a COLPENSIONES documento de concepto desfavorable de rehabilitación, que COPENSIONES mediante dictamen 20130908711 del 10 de abril de 2013 estableció una pérdida de capacidad laboral del 59.93% de origen común, que mediante Resolución No. 217979 de 2013 reconoció pensión de invalidez a partir del 1 de septiembre de 2013, que el Banco Popular S.A. tomo la póliza de vida No. VGR02000309700 con Seguros de Vida Alfa S.A. a favor de trabajadores, con la que se cubre el pago de una indemnización en caso de fallecimiento del trabajador, así como en los eventos de que quede incapacitado de forma total y permanente, que el Banco Popular S.A. procedió a efectuar la reclamación por concepto de incapacidad total y permanente el 18 de junio de 2013 ante la empresa de Seguros de Vida Alfa S.A. quien reconoció la suma de \$63.863.619.12 con cargo a la póliza de seguros de vida No. VGR2000309700 por concepto de incapacidad total permanente girada al Banco el 8 de julio de 2013, que el Banco Popular S.A. le solicito firmar el documento autorización del empleado, mediante la cual se autorizaba al empleador descontar las incapacidades pagadas con cargo al valor pagado por el seguro de vida de empleados recibido el 14 de diciembre de 2012 se descontó la suma de \$42.813.590.08, reconociéndose tan solo el \$21.050.029.00 puesto a disposición en el Juzgado 4 Laboral de Bogotá el 14 de marzo de 2014 a través de depósito judicial No. A5516919, que el Banco Popular S.A. el 7 de noviembre de 2013 dio por terminado el contrato.

**Contestación de la demanda:**

Mediante auto calendado el 22 de septiembre de 2017 se dio por contestada la demanda por las demandadas (Fol. 329), la llamada a juicio BANCO POPULAR S.A. procedió a contestar la demanda, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual argumento haber cancelado la totalidad de las prestaciones sociales y salarios debidos al momento de la terminación del contrato de trabajo, además indico

haber reconocido incapacidades hasta el día 180, que se acordó a través de autorización escrita el descuento de cualquier suma reconocida por concepto de indemnización, bonificaciones, seguro de vida de empleados, deudores, etc, que el Banco continuo con el pago del 100% de los salarios con posterioridad al día 180, pues el Banco solo realizo descuentos de las sumas de dinero que asumió sin tener la obligación. Propuso como medios de defensa las excepciones de fondo denominadas; prescripción falta de causa, pago, buena fe, inexistencia de la obligación reclamada, compensación, y genérica. (folios 175-188)

Por su parte, la demandada Seguros de Vida Alfa S.A. al contestar también se opuso a las pretensiones, indicando que el Banco Popular como tomador de la póliza efectuó reclamación en favor de la señora Martha Patricia Rodríguez Rodríguez, a quien se le había declarado una pérdida de capacidad laboral del 59.93% mediante dictamen del 10 de abril de 2013 emitido por COLPENSIONES, que procedió a efectuar el estudio de la reclamación, evidenciando que la demandante se encontraba dentro del grupo asegurado por la póliza y al verificarse la ocurrencia del evento asegurado denominado incapacidad total y permanente por enfermedad, por lo que, se procedió a pagar al Banco Popular S.A. el valor que le correspondía a la señora Martha Patricia Rodríguez Rodríguez a título de indemnización por la ocurrencia del evento asegurado \$63.383.619.12 con el fin de que el Banco efectuara el pago a la demandante, por lo que se cumplió a cabalidad con las obligaciones correspondientes, en cuanto a los descuentos el único llamados a responder y justificar los mismos es el banco. Propuso las excepciones perentorias, que denomino; falta de legitimación en la causa por pasiva, falta de causa para pedir, buena fe, innominada o genérica, prescripción y compensación. (Folios 318-325)

Que en el auto en donde se da por contestada la demanda, se admite la reforma a la demanda, la cual también es contestada por las demandadas. (Folio 395)

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Con sentencia del 04 de abril del año 2018, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió; negar las pretensiones incoadas por la demandante.

Para llegar a la presente decisión el A quo manifestó que; efectivamente el BANCO PUPULAR cumplió con su deber de reconocer las incapacidades a la señora demandante e incluso con un valor mayor y tiempo al que estaba obligado según lo preceptuado en el artículo 1 del Decreto 2943 del 2013 ello en cumplimiento de la Convención Colectiva suscrita entre el banco y los trabajadores, tenemos entonces que el BANCO POPULAR tenía una obligación convencional al reconocerle el pago de esas incapacidades a favor de la demandante, sin embargo,

no se puede concluir que existe algún vicio de consentimiento al momento de firmar la carta que autorizo al BANCO POPULAR para descontar los valores que a ella le fueron reconocidos por esa entidad como empleador por concepto de salario y prestaciones sociales a partir del cumplimiento del día 181 de su incapacidad, no se demostró que esa manifestación de voluntad de la señora demandante hubiera sido viciada de alguna manera, téngase en cuenta que si bien es cierto el destinatario final de la póliza de seguro eran los trabajadores, pero no hay una norma legal que le dé la posibilidad al trabajador y al banco de pactar acuerdos como efectivamente se pactó es la misma ley quien autoriza que trabajador puede por escrito, autorizar a su empleador, realizar descuentos, pues la sumas que adicionalmente sin obligación le reconoció el banco a la señora demandante desde el 24 de septiembre de 2012 fueron para no dejarla desamparada durante el extenso trámite del reconocimiento de su prestación pensional por invalidez como una expresión del deber, apoyo y solidaridad del empleador.

### **Del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de la parte demandante interpuso recurso de apelación, para obtener la revocatoria de la sentencia de primera instancia. Así se expresó; *“...es claro que se probó en el proceso el estado calamitoso de la demandante, en cuanto a su invalidez que generó que fuera reconocida su pensión de invalidez y luego la terminación del contrato por parte del BANCO POPULAR, pero el litigio no se centra en eso el litigio se centra en el documento del cual se pide su ineficacia, es importante empezar por señalar algo que omitió el Despacho fue contrastar los documentos visibles a folio 79 que menciono en su parte considerativa lo cual es claro, que ese documento no fue diligenciado en lo pertinente a la fecha a partir de la cual supuestamente la señora Martha autorizo el descuento el 05 de noviembre del 2012 , si se revisa el folio No. 79 vamos a encontrar que el espacio está en blanco , allí aparece radicado con fecha 14 de diciembre de 2012 recibido por una funcionaria llamada Diana Duque, luego si se revisa a folio 255 extrañamente, el espacio ya había sido diligenciado, luego en el documento autorización de empleado visible a folio 55, como lo señala el señor juez de forma errónea, allí se señala que el documento fue presentado ante el Notario No. 22. esa presentación data del 12 de diciembre de 2012.*

*Consecuencia con este simple contraste se denota que el banco de forma abusiva, deliberada, diligenció el documento autorización del empleado para descontarle unos dineros que debían entrar al patrimonio de la señora Martha en virtud a la cláusula convencional estipulada entre el sindicato y el BANCO POPULAR, documento visible a folio 90 y 96 que incluso allí el mismo banco reconoce que la EPS le pago unas incapacidades en el periodo comprendido entre el 7 de diciembre al 5 de enero de 2013; es decir, el banco si recibió estos dineros, por lo menos*

*hasta el 2013 y eso lo dice el mismo banco en la misma prueba documental, visible a folio 96. En consecuencia, indudablemente ahí está el desacierto del Juzgado en cuanto a que la señora Martha en ningún momento autorizó el descuento y eso conlleva a que no se puede hacer uso del artículo 149 C.S.T. y en consecuencia torna ese descuento en ilegal.*

*Basta agregar que en ningún momento lo realizado por el banco fue un gesto humanitario como lo señala el BANCO POPULAR, era su obligación pagar las incapacidades y recobrar al sistema general de pensiones; tan es así que la señora Martha autorizar dichos descuentos como dan cuenta los documentos visibles a folio 78 del expediente principal y folio 256 donde expresamente y ahí si diligenció la señora Martha los descuentos a favor del BANCO POPULAR.”.*

### **Alegatos de conclusión**

Una vez corrido el traslado correspondiente la demandada Seguros de Vida Alfa S.A. – VIDALFA S.A., indica que no tiene ningún tipo de responsabilidad ya que se reconoció la indemnización a la que se tenía derecho al Banco Popular S.A., cumpliendo con ello sus obligaciones. Las demás partes intervinientes en el proceso guardaron silencio.

### **CONSIDERACIONES**

Revisado el expediente se encuentra que en la presente causa se cumplieron con todos los presupuestos tanto de la acción como de la demanda y del proceso, por lo que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, y faculta a esta Sala continuar con el trámite respectivo.

### **Problema Jurídico**

En atención al alcance de la apelación presentado por el apoderado de la parte demandante le corresponde a esta Sala establecer (i) si el documento a folio 79 es ineficaz en cuanto fue diligenciado y firmado sin la fecha del mismo por la demandante y (ii) si los dineros que pago SEGUROS DE VIDA ALFA S.A., debían ingresar al patrimonio de la parte actora en su totalidad, sin que el BANCO POPULAR realizará descuentos.

En virtud del principio de limitación y congruencia (artículo 66A del CPL y SS), la Sala estudiará los aspectos que fueron planteados por la parte recurrente.

## **De la ineficacia de un documento que autoriza descuentos por parte del empleador**

Al respecto, es importante indicar que entre las prohibiciones establecidas a los patronos se consagro por el Legislador en el artículo 59 numeral 1 del C.S.T., dice; *“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...”*.

De otro lado, el artículo 149 del C.S.T. hace referencia a los descuentos prohibidos, en donde se expresa;

*“1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisiones de alimentos y precio de alojamiento.*

*2. (...)*

*3. Los empleadores quedaran obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.”*

De lo anterior, se puede extraer que la simple autorización global que el trabajador otorgue a su empleador para ciertos descuentos o compensaciones no siempre tiene el carácter de ilícita, dado que si las actividades objeto del contrato o la forma de retribución se hace indispensable para los intereses del trabajador, como en el caso de la referencia en donde el empleador asumió el pago correspondiente de salarios y prestaciones sociales estando la señora Martha Patricia incapacitada con posterioridad al día 180, todo con el fin de que la trabajadora pudiera atender las necesidades inmediatas. Es así como, para la respectiva compensación o reembolso al empleador le basta con una autorización escrita y de carácter general por el trabajador, en la que debe constar la naturaleza específica de los descuentos y la oportunidad o motivos en que se puede proceder a ello.

Conforme lo expuesto, es importante traer a colación la autorización suscrita por la demandante que se encuentra a folio 79 y 255 del plenario, que a la letra indica;

*“Yo Martha Patricia Rodríguez Rodríguez identificado con cédula de ciudadanía No. 39.546.179 expedida en Bogotá, autorizo de manera expresa e irrevocable al BANCO POPULAR para que descuente los sueldos, vacaciones y prestaciones sociales que me han cancelado desde el día **5 de noviembre de 2012** fecha desde la cual cumplí 181 días de incapacidad, de cualquier suma que me sea reconocida por conceptos como: Indemnizaciones, Bonificaciones, Seguros de Vida Empleados, Deudores, etc.”.*  
(Negrilla resaltado por la Sala)

De la transcripción realizada a la autorización por descuento, se evidencia claramente que se cumple con las especificaciones y motivos de los descuentos, sin embargo, como el recurrente hace énfasis en el sentido de que la fecha 5 de noviembre de 2012 fue impuesta con posterioridad a la firma de la demandante, tanto es así que a fl. 79 se encuentra en documento sin fecha solo con un espacio en blanco y a fl. 255 prueba allegada por la demandada contiene la fecha referida impuesta a puño y letra. Al respecto, no puede tenerse que la imposición con posterioridad de la fecha mencionada se haya dado de forma ilegal, dado que la demandada debía verificar que incapacidades fueron reconocidas por la EPS COMPENSAR a la demandante y posteriormente determinar cuáles eran los descuentos respectivos.

Ahora bien, a folios 74-75 se tiene certificación expedida por COMPENSAR EPS en la que se indica fueron tramitadas unas incapacidades desde el 3 de noviembre de 2010 al 27 de octubre de 2013, empero, no todas fueron autorizadas para el reconocimiento económico por no cumplir con requisitos legales u organizacionales para pago y las cuales están identificadas por un asterisco, con lo cual se logra acreditar que aproximadamente hasta el 11 noviembre de 2012 fueron reconocidas, situación que tuvo en cuenta el empleador al momento de completar la autorización de descuentos suscrita por la demandante.

De otro lado, en cuanto al argumento indicado por el recurrente en el sentido de que el empleador no puede descontar sumas de las prestaciones que deben pagar las entidades del sistema de seguridad social, siendo necesario traer a colación la sentencia 27736, del 22 de octubre de 2007, en la que se adoctrinó;

*“De otro lado, cabe agregar, que otra de las diferencias entre las reparaciones a que se ha hecho mención, consiste en que el empleador siendo el llamado a asumir las consecuencias de la culpa comprobada frente a un accidente de trabajo que se*

*produzca, no le es dable como responsable directo del perjuicio descontar suma alguna de las prestaciones dinerarias pagadas por la entidades del sistema de seguridad social, a menos que el empleador responsable por culpa haya sufragado gastos que le correspondían a estas entidades, por virtud del riesgo asegurado, evento en el cual sí puede hacer el descuento de lo que tenga que pagar por indemnización conforme lo consagra la norma, por razón de que tales entidades de previsión social, como se dijo, lo que cubren es el riesgo laboral propio de la denominada “responsabilidad objetiva del patrono” en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, pero en ningún momento la responsabilidad derivada de la culpa del empleador, que es de naturaleza subjetiva.”. (Resaltado fuera de texto)*

Entonces, es claro que el empleador está facultado para realizar descuentos cuando ha sufragado pagos que le correspondía realizar a las entidades de seguridad social, aunado a ello, nótese como en el presente proceso no existe prueba de que la EPS u otra entidad de seguridad social como un fondo de pensiones haya sufragados las incapacidades otorgadas a la demandante señora Martha Rodríguez.

Ahora bien, el empleador se encontraba plenamente facultado para realizar los descuentos y si bien la aseguradora -SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.- reconoció una suma de dinero en favor de la demandante, lo cierto es que no puede olvidarse que el seguro de vida consagrado en la convención colectiva de trabajo celebrada entre el Banco Popular y los trabajadores del sindicato de dicha entidad, contemplaron en el capítulo décimo literal d) tal beneficio como; *“auxilio de enfermedad, para aquellos trabajadores que sufrieran de una enfermedad no profesional al servicio del Banco, quienes tendrían derecho a que se les pague durante ella y durante el termino de 180 días su sueldo completo como auxilio...”*, situación que cumplió a cabalidad el empleador, dado que el fin último convenido entre las partes era que durante las incapacidades otorgadas al trabajador, no hubiera menoscabo del 100% del salario devengado y de sus prestaciones sociales. (Fol. 51 Vuelto)

Aunado a ello, la póliza de seguro de vida (Fl. 220) en la que se menciona que el tomador y beneficiario es la demandada Banco Popular S.A. y como asegurado refiere a los empleados al servicio del tomador, estableciendo con ello unas condiciones particulares, en el siguiente sentido; *“En todos los casos el beneficiario será el BANCO POPULAR. De acuerdo con la solicitud hecha por el Banco Popular y en virtud de la Convención Colectiva suscrita entre el Banco Popular y sus trabajadores, se deja manifiesto que el Banco recibe el monto de las respectivas indemnizaciones con la obligación de entregar el valor de*

*dicha indemnización a los beneficiarios legales del Asegurado. Teniendo en cuenta la anterior manifestación, se designa como único beneficiario de la presente póliza y desde el inicio de su vigencia al Banco Popular.”.* Con todo es claro que la aseguradora trasfiere la obligación al empleador del pago reconocido en favor del asegurado, lo cierto, es que también establece que se dé conforme a los parámetros acordados en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el tomador – beneficiario Banco Popular S.A. y el asegurado trabajador al servicio del tomador, tal y como se procedió.

En conclusión, encuentra la sala que el fallo proferido por la juez primigenia, se ajusta a la legalidad, así las cosas, se confirmará la sentencia apelada. Costas de esta instancia a cargo de la parte demandante en la suma de \$150.000.00 pesos, se confirman las de primera instancia.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera De Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

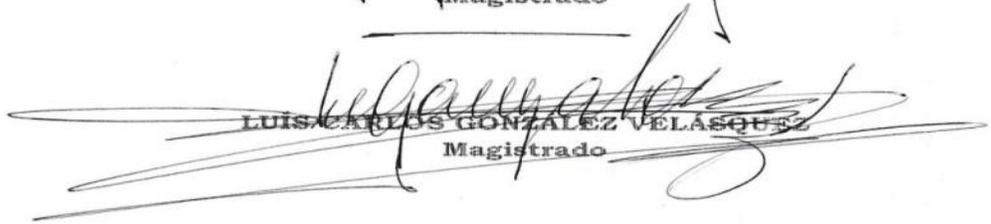
**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el día proferida el 04 de abril del año 2018, por el Juzgado 7 Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso promovido por MARTA PATRICIA RODRIGUEZ RODRÍGUEZ en contra del BANCO POPULAR y SEGUROS DE VIDA ALFA S.A.

**SEGUNDO: COSTAS** de esta instancia a cargo de la parte demandante en cuantía de \$150.000.00 pesos. Se confirman las de primera instancia, dadas las resultas del proceso.

**Notifíquese y cúmplase**

  
JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA  
Magistrado Ponente

  
MILNER ESQUIVEL GAVÁN  
Magistrado

  
LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ  
Magistrado