



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ
SALA LABORAL**

**MARCELIANO CHAVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador**

Radicación No. 09-2017-00790-01

Bogotá D.C., junio treinta (30) de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE: ANA MERCEDES QUINTERO RAIRAN
DEMANDADO: BANCOLOMBIA SA
ASUNTO : RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDANTE Y DEMANDADA

El Tribunal Superior de Bogotá por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por las partes demandante y demandada, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 10° Laboral del Circuito de Bogotá el día 10 de junio de 2020, en atención a lo dispuesto en el Artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020.

El apoderado de la parte demandante, así como la demandada BANCOLOMBIA SA presentó alegaciones por escrito, según lo ordenado en auto del 13 de agosto de 2020, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

El señor **ANA MERCEDES QUINTERO RAIRAN** instaura demanda ordinaria laboral contra de **BANCOLOMBIA** con el objeto de obtener sentencia condenatoria a su favor por los siguientes conceptos (fl. 123 a 131):

- 1) Declarar que la demandante y BANCOLOMBIA se configuró un contrato de trabajo al tenor de los hechos de la demanda, contrato que fue terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador.
- 2) Se declare que, durante la vigencia de la relación laboral, la actora fue beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre BANCOLOMBIA y los sindicatos UNEB y SINTRABANCOL.
- 3) Como consecuencia de las declaraciones anteriores, se condene a BANCOLOMBIA a pagarle a la actora la indemnización por despido injusto (legal y extralegal) consagrada en el artículo 38 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 1999 – 2001, vigente en virtud del artículo 4° de la Convención Colectiva de Trabajo 2014 – 2017, suma que estima en \$11.364.360,20.
- 4) Se declare que BANCOLOMBIA no canceló a la demandante los salarios y prestaciones debidos al culminar la relación laboral.
- 5) Declarar que BANCOLOMBIA descontó de la liquidación final del contrato de trabajo de la demandante, la suma de \$4.869.446, sin contar con la autorización previa, expresa y escrita de la demandante.
- 6) Como consecuencia de las declaraciones anteriores, se condene a la demandada a reintegrar a la actora la suma de \$4.869.446, junto con los intereses de mora consagrados en la Ley.
- 7) Se declare que las bonificaciones que la demandada pagó a la demandante por concepto de cumplimiento de metas del Plan de Gestión Comercial, constituyen factor salarial con incidencia en las prestaciones legales y extralegales.
- 8) Condenar a BANCOLOMBIA a pagar a la demandante la diferencia dejada de cancelar durante la vigencia de la relación laboral, en el pago de las prestaciones legales y extralegales, incluyendo como factor salarial las bonificaciones que devengó por cumplimiento de metas señaladas en el “plan de gestión comercial”, valor que estiman en la suma de \$2.553.793,12, más los intereses de mora hasta que se realice el pago efectivo, esto es, respecto del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima semestrales legales y extralegales, vacaciones legales y extralegales.
- 9) Que BANCOLOMBIA no le canceló a la actora el “incentivo de caja” devengado por la demandante correspondiente a los siguientes periodos:
 - 2014: febrero, marzo, mayo. Junio, agosto, octubre y noviembre
 - 2015: enero, marzo, julio, agosto y octubre
 - 2016: febrero, abril, 15 días de mayo y 1 día de junio

- 10) Condenar a BANCOLOMBIA a pagarle a la actora la suma de \$1.167.579,26 por concepto de "incentivo de caja" devengado durante los años 2014 a 2016.
- 11) Que BANCOLOMBIA liquidó y pagó a la actora el "incentivo de caja" en forma incompleta, devengado durante los años 2014 a 2016.
- 12) Condenar a BANCOLOMBIA a pagarle a la demandante la suma de \$270.441,56 por concepto de diferencia dejada de cancelar en el pago del "incentivo de caja" devengado durante los años 2014 a 2016.
- 13) Condenar a BANCOLOMBIA a pagarle a la demandante la diferencia dejada de cancelar por concepto de prestaciones legales y extralegales, teniendo en cuenta la diferencia del "incentivo de caja" no cancelado durante los años 2014 a 2016, suma que estima en \$530.313,46, respecto de las cesantías, primas legales y extralegales, vacaciones legales y extralegales.
- 14) Declarar que BANCOLOMBIA no le canceló a la demandante el auxilio de alimentación devengado durante los 2 días laborados en la primera quincena del mes de agosto de 2015.
- 15) Condenar a BANCOLOMBIA a pagar a la demandante el auxilio de alimentación, devengado durante la primera quincena del mes de agosto de 2015, suma que asciende a \$9.077.
- 16) Declarar que las primas extralegales, vacaciones extralegales y auxilio extralegal de transporte, prestaciones pactadas en la convención colectiva de trabajo de BANCOLOMBIA constituyen factor salarial para liquidar las prestaciones legales y extralegales.
- 17) Declarar que BANCOLOMBIA canceló a la actora las primas semestrales de servicio, tanto la legal como la extralegal, correspondiente a diciembre de 2015 y las canceladas en la liquidación final del contrato de trabajo, sin incluir las vacaciones extralegales como factor salarial.
- 18) Condenar a BANCOLOMBIA a pagarle a la accionante la diferencia dejada de cancelar por concepto de prima semestral del servicio, tanto legal como extralegal, de junio de 2016 y las canceladas en la liquidación final del contrato de trabajo, suma que estima en \$1.072.214,53.
- 19) Declarar que BANCOLOMBIA canceló a la demandante durante la vigencia de la relación laboral, las vacaciones legales y extralegales de transporte, como factores salariales, los cuales si fueron incluidos para la liquidación y pago de las cesantías.
- 20) Condenar a la demandada a pagar la diferencia dejada de cancelar por concepto de vacaciones legales y extralegales, durante la vigencia de la relación laboral, suma que estima en \$1.733.277,78.

- 21) Condenar a BANCOLOMBIA a pagar la diferencia dejada de cancelar por concepto de cesantías e intereses a las cesantías correspondientes a los años 2015 y 2016, teniendo en cuenta la diferencia dejada de cancelar por concepto de prima extralegal, vacaciones extralegales de 2016 y demás factores salariales devengados por la demandante, suma que estima en \$178.900,396.
- 22) Condenar a pagar las sumas anteriormente pretendidas debidamente indexadas.
- 23) Condenar a pagar la indemnización moratoria de que trata el Art. 65 del CST, en razón de 91.954.64 diarios, a partir del despido y hasta el momento en que se haga efectivo el pago.
- 24) Costas procesales.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada **BANCOLOMBIA** (fls. 198 a 310 y 313 a 348) contestó la demanda de acuerdo al auto que data del 09 de mayo de 2019 visible a folio 351 del expediente.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 9° LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** en sentencia del 10 de junio de 2020. **DECLARÓ** que entre la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIAN y BANCOLOMBIA SA, existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 5 de marzo de 2012 y finalizó el 1° de junio de 2016, en el que aquella se desempeñó como cajera en la sucursal de Suba de Bogotá, devengó un último salario básico por valor de \$1.583.952 y fue beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada en el 2014 entre SINTRABANCOL y BANCOLOMBIA.

CONDENÓ a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRTAN la suma de \$686.444 por reliquidación de incentivo de caja.

CONDENÓ a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIAN la suma de \$18.154 por auxilio de alimentación de dos días en el mes de agosto de 2015, suma que deberá ser indexada, de conformidad con el IPC certificado por el DANE.

CONDENÓ a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRAN la suma de \$9.140.943 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la Convención Colectiva del Trabajo.

CONDENÓ a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRAN los siguientes valores:

- a. \$57.119 por re-liquidación de cesantías.
- b. \$5.941 por re-liquidación de intereses sobre las cesantías.
- c. \$228.476 por re-liquidación de primas legales y extralegales,

Sumas que deberán ser indexadas desde el momento de la causación hasta el momento de su pago efectivo, de conformidad con el IPC certificado por el DANE.

DECLARÓ PROBADAS las excepciones de buena fe y **NO PROBADAS** la de justa causa para terminar el contrato, y **PARCIALMENTE PROBADA** la excepción de pago y compensación, y se **NO PROBADAS** las demás excepciones propuestas por la demandada en su contestación.

ABSOLVIÓ a BANCOLOMBIA SA de las demás pretensiones incoadas en su contra por la demandante señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRAN.

COSTAS a cargo de la parte demandada BANCOLOMBIA SA, incluyendo como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

ADICION DE SENTENCIA:

Se adiciona la sentencia en el sentido de condenar a la demandada BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN la indexación de la totalidad de las sumas condenadas, de conformidad con el IPC certificado por el DANE.

RECURSO DE APELACIÓN

La **parte demandante**, presentó recurso de apelación en contra de la sentencia proferida en primera instancia:

- 1. INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:**
Solicita se revoque la suma a la cual fue condena BANCOLOMBIA, dado que únicamente tuvo en cuenta el salario básico para la re-liquidación de prestaciones, pues en realidad no se mencionó que factores tuvo en cuenta el Juzgador de primera instancia para liquidar la condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

- 2. BONIFICACIÓN POR CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE GESTIÓN COMERCIAL:** Solicita sea incluida como factor salarial, pues si bien el Despacho señala que, las sumas que devengó la demandante fueron en algunas oportunidades durante todo un año, lo cierto es que cuantas veces la recibió la demandante, es la naturaleza de cada uno de éstos pagos, en tanto que ésta bonificación era un 30% de un aspecto bruto y un 70% de una competencia individual que debía cumplir, para devengar la bonificación. Señala que el BANCO revisaba previamente que la demandante cumpliera con los ítems asignados a la demandante, y si bien era un pago de mera liberalidad de BANCOLOMBIA, lo cierto es que el pago también estaba sujeto a una gestión por parte de la demandante, no era simplemente porque el Banco se le ocurrió, sino que la demandante tenía derecho a esa bonificación por cumplir con unas obligaciones que le asignaba el Banco demandado previamente.

- 3. PRESTACIONES EXTRALEGALES:** Si bien el Juzgado encontró probado que BANCOLOMBIA lo cancela como factor salarial, concluyó que tal hecho no le otorga de facto el carácter salarial a esos pagos. Sin embargo, más allá de la confesión que realizó el representante legal de la demandada de las primas extralegales que las toma como factor salarial, aunado a los documentos que se aportaron, en donde quedó plasmado que BANCOLOMBIA aceptó que dichos pagos son factor salarial, prueba que el Juzgado no lo tuvo en cuenta.
Concluye que, debe incluirse en la liquidación final del contrato de trabajo las primas extralegales, vacaciones extralegales, auxilio de transporte, los cuales constituyen factor salarial.

- 4. CERTIFICACIÓN:** Indica que en esa certificación expedida por BANCOLOMBIA se toman las prestaciones extralegales como factor salarial, y en ese sentido incurre la demandada al no incluirlas en la liquidación final, si bien tomó un valor de \$5.280.943, no corresponde con el devengado en el

último año que arroja una suma de \$7.608.706, la diferencia radica en el valor de \$2.328.353, que corresponde precisamente al pago de las primas en la liquidación final del contrato de trabajo.

Indica que lo mismo ocurre con el valor que se tomó para las vacaciones extralegales para liquidar las cesantías, pues la certificación indica un valor de \$3.100.416, pero al sumar los valores devengados por vacaciones extralegales da un valor de \$3.523.891, arroja una diferencia de \$423.475, valor que precisamente corresponde al valor que la demandante devengó en la liquidación final del contrato de trabajo, es un acto de mala fe, pues no puede considerarse como un simple error, sino que BANCOLOMBIA tiene la costumbre de liquidar las prestaciones como a bien lo considere, y estos valores (bonificación, prima extralegal, vacaciones extralegales, incentivo de caja, auxilio de alimentación) deben ser incluidos en la liquidación final.

5. **INDEMNIZACIÓN MORATORIA - MALA FE:** Señala que con el actuar sistemático de BANCOLOMBIA, se configura mala fe en el actuar de la demandada, pues no tuvo en cuenta los conceptos de bonificación, prima extralegal, vacaciones extralegales, incentivo de caja, auxilio de alimentación como factor salarial, aunado al hecho de los descuentos, que si bien obra autorización por parte de la actora, entre otras cosas, hace relación al saldo insoluto, sin embargo no se pueden tocar las cesantías e intereses a las cesantías, para cancelar los créditos otorgados a los trabajadores. Indica el Juzgado que como BANCOLOMBIA canceló la liquidación final de prestaciones sociales, tal situación constituye un acto de buena fe, sin embargo, el Banco demandado es quien debe acreditar su actuar de buena fe.
6. **INCENTIVO DE CAJA:** Se tiene por acreditado que la demandante siempre fungió como cajera, por ello conforme la Convención Colectiva de 2014, es procedente que se liquide el incentivo de caja.
7. **COSTAS PRIMERA INSTANCIA:** Finalmente, señala que el proceso ha gastado un largo tiempo, y también se ha incurrido en diferentes costos, por lo que solicita se liquide y aumenten las agencias en derecho liquidadas en las cosas de primera instancia.

La parte demandada (BANCOLOMBIA SA) presentaron recurso de apelación en contra de la sentencia proferida en primera instancia:

1. INCENTIVO DE CAJA: Señala que, de conformidad con la Convención Colectiva del Trabajo, se ha indicado desde la contestación de la demanda por qué no se canceló el auxilio de caja a la demandante. En tanto que solamente procede el pago del auxilio de caja cuando el colaborador no presenta descuadres, aunado al hecho que la persona debe estar prestando el servicio en la sucursal.

Así pues, resalta que tampoco fue procedente el pago a la demandante, como quiera que el periodo condenado correspondió a periodos en que la actora se encontraba en permiso por calamidad doméstica, permiso de luto, y adicional, presentaba descuadre en los meses referidos por la parte actora. Indica además que a folios 347 y 348 se observa el valor que se debe cancelar por éste auxilio, y cuales fueron causados por la actora, teniendo en cuenta los días que la demandante no tuvo descuadre en caja, o que no estuviera presente por permiso concedido, respecto de los cuales efectivamente no fueron cancelados.

En consecuencia, al demostrarse que no es procedente el incentivo de caja, tampoco habrá lugar a la re-liquidación de las prestaciones sociales, como lo condenó el Juzgador de primera instancia.

2. AUXILIO DE ALIMENTACIÓN: Señala que la Convención Colectiva del Trabajo establece éste auxilio que va dirigido a aquellos trabajadores que se presentan a laborar en días hábiles. Sin embargo, al observar los folios 47 a 49 de la demanda, lo cierto es que en el apoderado de la actora indica que se encontraba en periodo de vacaciones, situación que fue aceptada en interrogatorio de parte rendido por la demandante.

Indica además que si bien fue ordenado el pago del auxilio de alimentación de los días 26, 27 y 28 de agosto, lo cierto es que se encuentra demostrado que la demandante entre el 3 al 25 de agosto de 2015, la demandante se encontraba en periodo de vacaciones legales, conforme pantallazos visible a folios 48 y 49 del plenario, resaltando que los días 26 a 28 de agosto se encontraba disfrutando de vacaciones extralegales, conforme lo dispone la Convención Colectiva del Trabajo, en tanto que canceló el 31 de agosto, conforme se observa de los comprobantes de nómina, por lo que tampoco procede la condena por éste concepto.

3. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: Indica que no es procedente calificar o no como grave una conducta que ya fue previamente

calificada por las partes, en el Reglamento Interno de Trabajo, en efecto, BANCOLOMBIA calificó las conductas desplegadas por la demandante como graves, pues fue capacitada para desempeñar sus funciones, y llevaba más de 3 años trabajando para BANCOLOMBIA, pese a ello, incurrió en conductas que pusieron en riesgo el buen nombre de la Corporación, afectando además, los recursos de la empresa.

Señala que, si bien la demandante en su interrogatorio de parte indicó no acordarse de ciertas transacciones que le fueron preguntadas, lo cierto es que la testigo Alexandra Silva, quien fue la Jefe Directa y la persona que suscribió la carta de terminación, visible a folios 189 y 190 del plenario, explicó de manera clara y detallada cada uno de los acontecimientos que sirvieron a BANCOLOMBIA despedir a la demandante, pues venía con unos procesos disciplinarios que no fueron tenidos en cuenta en la carta de terminación, sin embargo se aportó con la contestación, los procesos disciplinarios adelantados en contra de la demandante en la anterior sucursal donde desempeñaba sus funciones.

En consecuencia, señala que la demandante incurrió en conductas que se encuentran descritas en el Reglamento Interno de Trabajo, como justa causa para terminar el contrato, causas que se encuentran descritas y probadas por su Jefe Inmediata, pues a pesar que la demandante tuvo “memoria selectiva” al contestar el interrogatorio de parte, cuando se le preguntó por el débito hecho a un cliente el 4 de abril de 2016, manifestó que en ningún momento había tenido un descuadre, por lo que no es de recibo que frente a unas cosas si recuerde con exactitud la situación y frente a otras no, sin embargo aclara que lo descrito en la carta de terminación si se encuentra plenamente acreditado, sin que existiera obligación de adelantar un proceso disciplinario establecido en el artículo 26 de la Convención Colectiva del Trabajo.

- 4. INDEXACIÓN:** Solicita se revoque la condena impuesta por concepto de indexación de las sumas de dinero condenadas, y en su lugar se declaren las excepciones propuestas en la contestación de la demanda, referente a la inexistencia de las obligaciones reclamadas, en relación a las condenas de los numerales segundo, tercero, cuarto y quinto, y cobro de lo no debido, frente a los mismos numerales, igualmente, solicita se declare probada la excepción de justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Con miras a la definición del recurso de apelación, la Corporación solo tendrá en cuenta y se ocupará de los aspectos de la sentencia que para el recurrente le mereció reproche, de conformidad con el principio de *consonancia* establecido en el artículo 66A del CPL y de la S.S., y las siguientes

CONSIDERACIONES

DE ORDEN FACTICO Y JURÍDICO:

La controversia del presente proceso se centra en determinar: **1.** Es procedente re-liquidar el incentivo de caja a favor de la demandante. **2.** Si es procedente reconocer el auxilio de alimentación de los días de la primera quincena de agosto de 2015. **3.** Si la demandante es acreedora de la bonificación por cumplimiento de gestión comercial. **4.** Si es procedente incluir todos los factores como bonificación, prima extralegal, vacaciones extralegales, incentivo de caja, auxilio de alimentación para re-liquidar las prestaciones sociales que tiene derecho la demandante. **5.** Indemnización por despido sin justa causa. **6.** Indemnización moratoria de que trata el Art. 65 del CST y **7.** Costas procesales de primera instancia.

EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL:

No fue objeto de inconformidad por ninguna de las partes la existencia de una relación laboral, mediada por un contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de marzo de 2012 hasta el 1 de junio de 2016, en el que se desempeñó en el cargo de cajera en la sucursal Suba de Bogotá, devengando como último salario básico la suma de \$1.583.952 de acuerdo al contrato de trabajo que reposa a folios 175 y 175 del expediente, liquidación de contrato de trabajo visible a folio 46 y carta de terminación de la relación laboral visible a folios 187 y 188 del plenario.

BENEFICIARIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:

Tampoco fue motivo de inconformidad la calidad de afiliada de la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIAN a la Organización Sindical SINTRABANCOL, y por lo tanto, beneficiaria de la Convención Colectiva del Trabajo celebrada en el año 2014 – 2017 entre BANCOLOMBIA y SINTRABANCOL visible a folios 17 a 32, por no estar excluida del campo de aplicación consagrado en el artículo 3º del texto convencional,

y realizar aportes sindicales que se reflejan en los desprendibles de nómina allegados al plenario.

INCENTIVO DE CAJA:

El Juez de primera instancia condenó a la re-liquidación del incentivo de caja en la suma de \$686.444, señalando que si bien la demandante presentó descuadres durante los meses de septiembre y octubre de 2015 y mayo de 2016, los meses subsiguientes a éstos no sería acreedora del incentivo de caja, sin embargo, afirmó que no existió por parte de la demandada fundamento para que no fuera pagado de manera completa el incentivo por los periodos restantes, condenó a BANCOLOMBIA a reconocer de manera completa el incentivo de caja por la suma de \$686.444, incluyéndolo como factor salarial para re-liquidar las acreencias laborales legales y extralegales.

No obstante lo anterior, indicó que de conformidad con los artículos 488 del Código sustantivo del trabajo y 151 del código procesal laboral, se encontraba probada parcialmente la excepción de prescripción, quedando vigente los causados con anterioridad al 1 de junio de 2013, esto es, 3 años atrás a la finalización de la relación laboral (1 de junio de 2016).

Así las cosas, la parte demandante indicó en su recurso de apelación que se tuvo por acreditado que la demandante siempre fungió como cajera, por ello conforme la Convención Colectiva de 2014, es procedente que se liquide el incentivo de caja.

Por su parte, la demandada presentó reparo por la condena impuesta por concepto de incentivo de caja, como quiera que la misma Convención Colectiva del Trabajo, establece que solamente procede el pago del auxilio de caja cuando el colaborador no presenta descuadres, aunado al hecho que la persona debe estar prestando el servicio en la sucursal. Así pues, resalta que el pago a la aquí demandante no fue procedente, como quiera que la actora, se encontraba de permiso por calamidad doméstica los días que pretende sean reconocidos por incentivo de caja, aunado al hecho que presentó descuadres en el mes referido. En consecuencia, al demostrarse que no es procedente el incentivo de caja, tampoco habrá lugar a la re-liquidación de las prestaciones sociales, como lo condenó el Juzgador de primera instancia.

Así las cosas, el artículo 14 de la CCT establece:

"INCENTIVO DE CAJA. A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el BANCO pagará a los cajeros, cajeros principales, operados integrales de caja y cajeros integrales Nova, que tengan estos empleos en forma permanente y que durante el mes no registren descuadres por faltantes, como incentivo, por ese mes, pagadero en la segunda quincena del mes inmediatamente siguiente, la suma de setenta y seis mil trescientos veinte cinco pesos (\$76.325).

Para el segundo año de vigencia de la Convención Colectiva, el valor de este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo de noviembre de 2014 – octubre de 2015, adicionado en dos puntos (2.0) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia de la Convención Colectiva, el valor de este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo noviembre 2015 – octubre 2016, adicionado en dos puntos y medio (2,5) porcentuales.

Los auxiliares integrales de Servicios, los empleados que en sus funciones tengan el manejo de efectivo en los cajeros automáticos, y los Supernumerarios que realicen reemplazos en cargos que tengan funciones de caja con responsabilidad por el manejo de efectivo, tendrán derecho al incentivo así: los auxiliares integrales de servicios y otros empleados que en sus funciones tengan el manejo de efectivo en los cajeros automáticos, el ciento por ciento (100%) del incentivo si no presentan descuadres durante el mes; y los Supernumerarios, el ciento por ciento (100%) de este incentivo, cuando laboren en los cargos indicados en el inciso anterior durante el mes completo y en ningún día presenten descuadre o proporcionalmente a los días laborados en los referidos oficios, siempre y cuando no tengan ningún descuadre en el respectivo mes.

Se excluyen los descuadres que se tengan por efecto de consignaciones en el Banco de la República.

Dichos incentivos constituyen salario."

Teniendo en cuenta la norma convencional previamente citada, se concluye en primer lugar que procede el incentivo de caja a partir de la vigencia de la Convención Colectiva, esto es, a partir del 1º de noviembre de 2014, adicionalmente que se reconocerá a aquellos trabajadores que desempeñen el cargo de cajeros, como efectivamente fungió la demandante, inicialmente por la suma de \$76.325, que serían pagaderos en el mes inmediatamente siguiente al laborado.

Así mismo, debe indicarse que, contrario a lo afirmado por la demandada, no se menciona en dicha norma convencional que el cajero debe estar laborando la totalidad del mes para hacerse acreedor del incentivo de caja, tan solo se refiere respecto de los cajeros que estén desempeñando dicha función de manera permanente, como efectivamente lo acreditó la demandante, aunado a que de conformidad con la documental visible a folio 347, la demandante para el periodo 2014 a 2016 se encontró

en vacaciones del 3 de agosto al 25 de agosto de 2015 y del 5 de mayo al 26 de mayo de 2016, por lo que esos dos ciclos no se reconocería el incentivo mencionado.

Respecto del argumento que aduce BANCOLOMBIA en relación al descuadre que presentó la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN en los periodos reclamados, se tiene que si bien en la contestación de la demanda, en los hechos 30 a 32 indica que no era procedente el pago del incentivo de caja a favor de la demandante porque había presentado descuadre, lo cierto es que no acreditó que efectivamente hubiese existido tal descuadre, a efectos de que la demandante no fuera beneficiaria del incentivo alegado.

Por otro lado, la demandante no solicita todos los meses de incentivo de caja, como lo calculó el Juzgador de primera instancia, tan solo reclama para el año 2014 febrero, marzo, mayo, junio, agosto, octubre y noviembre, los cuales **NO proceden**, como quiera que solicita el reconocimiento del incentivo de caja con fundamento en la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017, la cual fue debidamente allegada (fls. 17 a 32), la cual tiene vigencia a partir del 1 de noviembre de 2014, esto es, que tan solo procede el pago del incentivo de caja a partir de la primera quincena del mes siguiente, esto es, diciembre de 2014.

Ahora, respecto de los meses de 2015 solicita los periodos enero, marzo, julio, agosto y octubre; y respecto del año 2016, solicita los meses de febrero y abril, los cuales la Sala procede a verificar cada uno de ellos:

PERIODO	VALOR PAGADO	VALOR REAL	DIFERENCIA
Enero 2015	\$0	\$76.325	\$76.325
Marzo 2015	\$0	\$76.325	\$76.325
Julio 2015	\$0	\$76.325	\$76.325
Agosto 2015	\$0	\$76.325	\$76.325
Octubre 2015	\$0	\$76.325	\$76.325
Febrero 2016	\$0	\$82.347	\$82.347
Abril 2016	\$0	\$82.347	\$82.347
Total			<u>\$546.319</u>

Teniendo en cuenta lo anterior, se **MODIFICARÁ** el NUMERAL SEGUNDO de la sentencia proferida en primera instancia, en el sentido de **CONDENAR** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN la suma de \$546.319 por concepto de incentivo de caja establecido en el artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014 – 2017.

AUXILIO DE ALIMENTACIÓN DE 2 DÍAS DE LA PRIMERA QUINCENA DE AGOSTO DE 2015:

El Juzgado de primer grado condenó al auxilio de alimentación por la suma de \$18.154 correspondiente a 2 días de agosto de 2015, suma que deberá ser cancelada debidamente indexada.

Mereció reparo al apoderado de BANCOLOMBIA la anterior condena, teniendo en cuenta que no es procedente el auxilio de alimentación por cuanto la Convención Colectiva del Trabajo establece que va dirigido para aquellos trabajadores que se presenten a laborar en días hábiles, sin embargo la demandante se encontraba disfrutando de las vacaciones extralegales para dicha data, en virtud que quedó demostrado que la demandante entre el 3 al 25 de agosto de 2015, se encontraba en periodo de vacaciones legales, conforme pantallazos visible a folios 48 y 49 del plenario, y para los días 26 a 28 de agosto se encontraba disfrutando de vacaciones extralegales, conforme lo dispone la Convención Colectiva del Trabajo, en tanto que canceló el 31 de agosto de 2015, conforme se observa de los comprobantes de nómina, por lo que tampoco procede la condena por éste concepto.

Así pues, el artículo 15 de la Convención Colectiva del Trabajo 2014 – 2017 dispone:

“AUXILIO DE ALIMENTACIÓN: *A partir de la vigencia de la Convención Colectiva del Trabajo y en las ciudades donde esté establecida la jornada continua o donde llegue a establecerse ésta, el BANCO pagará a sus trabajadores la suma de nueve mil setenta y siete pesos (\$9.077) por día laborado, por concepto de auxilio de alimentación.*

Para el segundo año de vigencia este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del índice de precios al consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo noviembre de 2014 – octubre 2015, adicionado a dos puntos (2,0) porcentuales.

Para el tercer año de vigencia este incentivo será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificado por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo noviembre 2015 – octubre 2016, adicionado a dos puntos y medio (2,5) porcentuales.

Esta prestación y en las mismas condiciones, se reconocerá a todos los trabajadores que laboren en jornada continua nocturna.

Este auxilio constituye salario.”

Teniendo en cuenta lo anterior, se precisa en primer lugar que de conformidad con la documental visible a folio 347, para la anualidad del año 2015, la demandante disfrutó de vacaciones legales del 3 de agosto al 25 de agosto de 2015, sin embargo, no obra prueba alguna que acredite de las vacaciones extralegales que estuviera disfrutando la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN del 26 al 28 de agosto de 2015, como lo pretende el apoderado de BANCOLOMBIA.

Así las cosas, se tiene por acreditado conforme documental emitida por BANCOLOMBIA (fls. 313 a 346), respecto de los valores devengados por la señora ANA MERCEDES QUINETO RAIRÁN, específicamente del auxilio de alimentación en el mes de agosto de 2015 (fl. 333), tan solo le fue cancelado la suma de \$9.077 correspondiente a 1 día laborado, sin embargo, después de regresar de vacaciones legales, laboró 26, 27 y 28 de agosto de 2015, por lo que se le adeuda 2 días de auxilio de alimentación por valor de \$18.154, conforme lo indicó el Juzgador de primer instancia, en consecuencia se **CONFIRMA** el NUMERAL TERCERO de la sentencia proferida en primera instancia.

BONIFICACIÓN POR CUMPLIMIENTO DE GESTIÓN COMERCIAL

Ahora bien, solicita la parte demandante se reconozca la bonificación por cumplimiento de gestión comercial como factor salarial, en tanto que ésta bonificación era un 30% de un aspecto bruto y un 70% de una competencia individual que debía cumplir, para devengar la bonificación y al acreditar que cumplía con la gestión por parte de la demandante, no fue por simple liberalidad como lo indicó el Juzgado de instancia, sino que la actora tenía derecho a esa bonificación al cumplir con las obligaciones que le asignaba previamente el Banco demandado.

Así pues, al revisar el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo, así como el contrato de trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, los mismos no tienen consignado la bonificación por cumplimiento del plan de gestión comercial como factor salarial.

Ahora, al revisar la documental visible a folio 344 mediante la cual el Banco accionado certifica los valores devengados por concepto de "Bonificación Plan Gestión Comercial" de los años 2013 a 2016, se observa que la demandante recibía dicho concepto una vez al año el 27 de marzo de cada anualidad, sin que se pueda entender que fue un pago periódico o mensual, en tanto que en toda la vigencia de la relación laboral se canceló en 4 oportunidades, razón por la cual, debe entenderse como un pago de mera liberalidad.

Por otro lado, no puede perderse de vista, que de conformidad a la cláusula sexta del contrato de trabajo se acordó expresamente que las bonificaciones no serían constitutivas de salario así: *“No constituirán factor salarial, ni quedarán incorporados al salario las sumas que, ocasionalmente o por mera liberalidad, llegue a recibir el empleado del empleador como bonificaciones o gratificaciones ocasionales, en especial las bonificaciones entregadas por sistemas de valor agregado o por planes de gestión comercial y lo que reciba el empleador 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 y otros semejantes, y los beneficios prestacionales, extra legales que por causa del contrato reconozca el empleador”*, por lo que se evidencia que las mismas no tenían el propósito de remunerar directamente el servicio prestado, en consecuencia, se **CONFIRMARÁ** el NUMERAL SÉPTIMO de la sentencia proferida en primera instancia, en el sentido de absolver a BANCOLOMBIA SA a reconocer la bonificación por cumplimiento del plan de gestión comercial como constitutivo de salario.

INCLUIR TODOS LOS FACTORES COMO BONIFICACIÓN, PRIMA EXTRALEGAL, VACACIONES EXTRALEGALES, INCENTIVO DE CAJA, AUXILIO DE ALIMENTACIÓN PARA RE-LIQUIDAR LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE TIENE DERECHO LA DEMANDANTE.

Solicita el apoderado de la parte demandante sea incluido como base salarial la bonificación, primas extralegales, vacaciones extralegales, auxilio de alimentación e incentivo de caja, los cuales constituyen factor salarial, teniendo en cuenta que de la certificación expedida por BANCOLOMBIA, se toman las prestaciones extralegales como factor salarial, tal es el caso de las primas extralegales que no se toma el valor de \$7.608.7065, sino la suma de \$5.280.943, arrojando una diferencia de \$2.328.353 para liquidar las acreencias laboral. Señala que lo mismo ocurre con las vacaciones extralegales, en la que se certifica con un valor de \$3.100.416, sin embargo, al sumar los valores devengados por vacaciones extralegales, arroja una suma de \$3.523.891, arrojando una diferencia de \$423.475, valor que precisamente corresponde al valor que la demandante devengó en la liquidación final del contrato de trabajo.

Así pues, en primer lugar, habrá de despacharse desfavorablemente la inclusión de las **bonificaciones** como factor salarial para liquidar las acreencias laborales, pues, como se indicó anteriormente, conforme la cláusula sexta del contrato de trabajo, se

acordó expresamente que las bonificaciones no serían constitutivas de salario.

Ahora, respecto de las **primas extralegales**, a efectos de que sean tenidas en cuenta para la liquidación final de prestaciones legales, se debe tener en cuenta el certificado emitido por BANCOLOMBIA el 14 de diciembre de 2018 visible a folios 341 a 344, en la que se incluyó la prima extralegal para la liquidación de cesantías e intereses a las cesantías, mas no para la liquidación de prima de servicios ni vacaciones.

Frente al tema, el artículo 308 del Código sustantivo del trabajo establece lo siguiente:
“Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo están obligadas a reconocer a sus trabajadores primas anuales o primas de Navidad tendrán derecho a que el valor de estas primas se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor, deberán pagar el complemento”.

Por su parte, el artículo 14 de la Convención Colectiva del Trabajo estableció lo siguiente:

“PRIMA SEMESTRAL DE SERVICIOS. El Banco pagará a sus trabajadores en el mes de junio y en el mes de diciembre de cada año como prima semestral, 60 días de salario.

En estos pagos se entiende incluida la prima legal.

Respecto de la suma de dinero que representa la prima extralegal, el BANCO reconocerá la proporcionalidad en los términos de la ley a quienes sean desvinculados con fundamento en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.”

No obstante lo anterior, como quiera que la cláusula sexta del contrato de trabajo establece que no se constituirá factor salarial aquellos emolumentos 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 empleador, en consecuencia se despachará desfavorablemente la súplica incoada por el apoderado de la demandante, a efectos de incluir la prima extralegal reconocida a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN.

La misma suerte ocurre con las **vacaciones extralegales**, en tanto que habrá de tenerse en cuenta la cláusula sexta del contrato de trabajo, en consecuencia, tampoco podrá incluirse como factor salarial para re-liquidar la liquidación final de acreencias laborales.

Por otro lado, vale la pena resaltar que el hecho que BANCOLOMBIA haya tenido en cuenta en la liquidación de cesantías e intereses a las cesantías los anteriores concepto, tal hecho no le otorga *de facto* el carácter salarial, pues se insiste que en la convención colectiva de trabajo no existe cláusula alguna que le otorgue esta naturaleza y, por el contrario, en la cláusula 6° del contrato de trabajo, si se estableció que las prestaciones extralegales no constituían un factor salarial, máxime si se tiene en cuenta que no fueron conceptos que recibió la demandante de manera habitual, y su causación no se encuentra relacionada con el desempeño o actividad del trabajador como retribución al servicio prestado de manera directa, por lo que no hay lugar a tenerlas en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales requeridas por la parte demandante.

Finalmente, respecto del **incentivo de caja** y del **auxilio de alimentación**, conforme se dijo anteriormente, y con fundamento en los artículos 14 y 15 respectivamente de la Convención Colectiva del Trabajo, los mismos tienen incidencia salarial y así se reconocerá en el presente asunto.

Ahora, como quiera que la condena por concepto de re-liquidación por concepto de incentivo de caja fue modificado, habrá de re-liquidarse las acreencias laborales, a partir del 1 de noviembre de 2014, fecha a partir de la cual comenzó a tener vigencia la Convención Colectiva de Trabajo, hasta el 1 de junio de 2016, fecha en que se dio por finalizada la relación laboral.

Así pues, con apoyo al profesional del Grupo Liquidador adscrito a la Sala, liquidación que hace parte integrante de la presente decisión, se **MODIFICARÁ** el NUMERAL QUINTO de la sentencia proferida en primera instancia, para en su lugar **CONDENAR** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN, los siguientes valores:

- a. Por concepto de re-liquidación de Auxilio de cesantías, la suma de \$47.130,91.
- b. Por concepto de re-liquidación de Intereses a las Cesantías, la suma de \$4.693,20.
- c. Por concepto de re-liquidación de Prima de servicios (legal – extralegal), la suma de \$47.130,91.
- d. Por concepto de re-liquidación de Vacaciones, la suma de \$23.565,46.

INDEXACIÓN:

Se ordenará cancelar todas y cada una de las sumas condenadas en el presente asunto, debidamente indexadas al momento de su pago, conforme al IPC certificado por el DANE, conforme se indicó por parte del Juzgador de primera instancia. Se **CONFIRMA**.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:

El Juzgado de primera instancia **CONDENÓ** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRAN la suma de \$9.140.943 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la Convención Colectiva del Trabajo.

La parte demandante presentó recurso de apelación señalando que, no se tuvo en cuenta el valor de la re-liquidación de prestaciones sociales, en tanto que el Juez de primera instancia no indicó los factores que tuvo en cuenta para liquidar la condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

Por su parte, el apoderado de BANCOLOMBIA solicitó revocar ésta condena, en atención que la conducta de la demandante constituye una falta grave, conforme lo dispone el Reglamento Interno de Trabajo, máxime si se tiene en cuenta que el Banco demandado capacitó a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN, y ésta llevaba más de 3 años trabajando como cajera, pese a ello, incurrió en conductas que pusieron en riesgo el buen nombre de la Corporación, afectando, además, los recursos de la empresa.

Señaló que, si bien la demandante en su interrogatorio de parte indicó no acordarse de ciertas transacciones que le fueron preguntadas, lo cierto es que la testigo Alexandra Silva, quien fue la Jefe Directa y la persona que suscribió la carta de terminación, visible a folios 189 y 190 del plenario, explicó de manera clara y detallada cada uno de los acontecimientos que sirvieron a BANCOLOMBIA despedir a la demandante, pues venía con unos procesos disciplinarios que no fueron tenidos en cuenta en la carta de terminación, sin embargo se aportó con la contestación, los procesos disciplinarios adelantados en contra de la demandante en la anterior sucursal donde desempeñaba sus funciones.

En consecuencia, concluye que la demandante incurrió en conductas que se encuentran descritas en el Reglamento Interno de Trabajo, como justa causa para terminar el contrato, causas que se encuentran descritas y probadas por su Jefe Inmediata, pues a pesar que la demandante tuvo "memoria selectiva" al contestar el interrogatorio de parte, cuando se le preguntó por el débito hecho a un cliente el 4 de abril de 2016, manifestó que en ningún momento había tenido un descuadre, por lo que no es de recibo que frente a unas cosas si recuerde con exactitud la situación y frente a otras no, sin embargo aclara que lo descrito en la carta de terminación si se encuentra plenamente acreditado, sin que existiera obligación de adelantar un proceso disciplinario establecido en el artículo 26 de la Convención Colectiva del Trabajo.

Así las cosas, vale la pena precisar que el trabajador es quien corre con la carga de demostrar el hecho del despido, una vez acreditado lo anterior, se desplaza la carga al empleador quien debe dirigir su actividad probatoria, tendiente a demostrar los motivos que en el momento oportuno le invocó y comunicó al actor para romper el contrato, a fin de que el fallador de turno, previa valoración pueda ubicarlos o no en una de las causales abstractas y taxativas que señala la ley para tener como justo el despido.

Al respecto, conviene precisar que para que un trabajador pueda ser despedido por cometer una falta, el empleador habrá de determinar si la falta es lo suficientemente grave como para que amerite o justifique la terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, el Artículo 62 establece que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos y convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

A su turno, el numeral 1a, del Artículo 58 del CST dispone las obligaciones especiales del trabajador:

"1) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)

Sea del caso mencionar que el párrafo del art. 62 del CST establece que 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, como lo pretende el apoderado del Banco demandado, quien aduce que ocurrieron diferentes hechos o sucesos con anterioridad a la finalización del vínculo laboral, empero no fueron mencionados en la carta de terminación, se despacha desfavorablemente su argumento.

La jurisprudencia de la Sala laboral de la H. Corte Suprema de justicia ha sostenido que frente a la gravedad de las causas establecidas en el Art. 62 del CST es calificada o determinada por las partes en el contrato de trabajo, o en el reglamento de trabajo, entre otros, conforme sucedió en el presente asunto.

Al respecto, es necesario traer a colación lo sostenido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la providencia con radicación No 38855 del 28 de agosto de 2012, en la que adoctrinó:

*“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, **contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato**”.*

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

Lo anterior, se reiteró en la reciente sentencia SL4764 con Rad. 66500 del 1º de diciembre de 2020.

Lo anterior, para señalar que, ante la mención de las faltas graves contempladas en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, lo esencial en la demostración de su ocurrencia es la existencia misma y su aportación al proceso, de los documentos contentivos del supuesto de hecho denominado como falta y su calificación de grave, conforme se puede extraer de la documental visible a folios 187 y 188 del plenario.

Establecido que fue la demandada quien terminó en forma unilateral el vínculo laboral con la demandante y cuál fue la razón que esgrimió para ese fin, conforme la carta de terminación, corresponde el establecer si ésta existió y si constituye una causa justa imputable a la actora.

Al respecto, ha de señalarse que el despido con justa causa, es una facultad que el legislador otorga a las partes para terminar el contrato de trabajo por las prerrogativas previamente establecidas en el compendio normativo; precisando que cuando la decisión se toma por parte del empleador conlleva la obligación de hacer conocer los hechos que se aducen como justa causa, y permitir al trabajador defenderse.

Así pues, en virtud de lo dispuesto en los artículos 51 del y 61 del CPT y la SS, en materia laboral no existe tarifa legal, siendo admisibles todos los medios de prueba consagrados en la ley, con los cuales el juez puede formar libremente su convencimiento atendiendo a los principios informadores de la sana crítica.

Frente a las pruebas allegadas al plenario, reposa a folios 187 y 188 del expediente, obra carta de terminación del contrato que data del 1 de junio de 2016, en la que se le indicó a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN lo siguiente:

*“Le informamos que BANCOLOMBIA SA ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con **justa causa**, a partir de la fecha, el contrato de trabajo, suscrito con usted, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6), en concordancia este último con los artículos 55 y 58 numeral 1), u con los Artículos 55 literales a), d), e), g) y h), artículo 60 numerales 1) y 10), y artículo 67 literales c), d) y k) del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución. Así como con fundamento en el Código de Ética de la Entidad.”*

Los hechos en que fundamentaron la decisión del Banco fueron:

“Usted, en el ejercicio de sus funciones como Cajera de esta Sucursal, incumplió gravemente las labores para las cuales fue contratada, como quiera que no cumplió con los procedimientos que el Banco tiene establecidos para retirar y cancelar recursos de los fondos de inversión, manejo de efectivo y faltantes y sobrantes en Caja; así mismo, no observó el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética de esta Entidad, y obró en contravía de los valores corporativos de Bancolombia SA.

En efecto, el día 13 de mayo de 2016 se recibió una reclamación escrita por parte de un cliente donde reclama la devolución de \$200.000 correspondientes a una transacción que desconoce; el cliente manifiesta que con fecha 01 de marzo de 2016 se acercó a la caja a su cargo a realizar una adición a su plan semilla No.

008400000879 por valor de \$100.000, sin embargo, que al revisar en el movimiento de su producto no encontró dicha adición y por el contrario, se visualiza un retiro realizado por la caja asignada a su cargo por valor de \$100.000.

Para dar alcance al reclamo del cliente se solicitó al área de gestión documental el formato soporte de esta operación, encontrando que la misma fue perfectamente diligenciada por parte del cliente, y en efecto, se trataba de una adición por valor de \$100.000, la cual aparece registrada en el sistema como un retiro por el mismo valor. Al tratarse de un error de su parte, y habiendo realizado el cuadre correspondiente en su estación de trabajo para la fecha mencionada, se debió haber presentado al final del día un sobrante por valor de \$200.000, sin embargo, para esa fecha usted no reporta ningún sobrante y por el contrario registró un faltante por valor de \$153.951,22 el cual usted manifestó entregó como dinero extra a un cliente y el cual canceló con sus propios recursos el 02 de marzo de 2016.

De acuerdo a lo anterior, con fecha 17 de marzo de 2016, se procedió a registrar un faltante a su cargo por valor de \$200.000 para entregar el dinero al cliente, puesto que el mismo se encontraba muy molesto por la situación y de acuerdo a ello comunicó su deseo de no continuar su relación comercial con el Banco y cancelar el producto de manera inmediata. Una vez realizado el reintegro de los \$200.000 al cliente, este canceló su producto de Plan Semilla. Este faltante a su cargo a la fecha se encuentra pendiente por cancelar.

Para garantizar el derecho a ser oído, con fecha 01 de junio de 2016 esta gerencia, junto con el Director del Servicio, le indagaron respecto a esta transacción procesada como retiro cuando en realidad era una consignación, y al no reporte de sobrante para esa fecha, ante lo cual usted no supo dar respuesta satisfactoria al hecho y por el contrario aceptó haber cometido la falta.

Por otro Lado, con fecha 06 de abril de 2016 el Cajero principal de la oficina comunicó a la Directora de Servicio (e) que usted presentó un faltante en la Caja a su cargo por valor de \$50.000, y que de sus propios recursos colocó el dinero para cuadrar el efectivo de su estación de trabajo, así mismo, mencionó usted. En esa misma fecha, se encontraría con un cliente, quien le devolvería el dinero. El cajero principal tuvo conocimiento de este hecho posterior a la entrega que usted le hizo del efectivo, es decir, cuando usted ya había realizado su cuadre final del día y el dinero ya se encontraba guardado en Bóveda.

Así mismo, con fecha 04 de abril de 2016 el cliente identificado con CC No 7212867 radicó una reclamación puesto que con fecha 01 de abril de 2016 se acercó a su estación de trabajo a realizar un pago a recaudo de planilla en línea por valor de \$173.807 con referencia 139289205 y pago de Impuesto Predial formulario No. 2016201011612867432 por valor de \$478.000 (sin aporte voluntario); la suma de estos dos transacciones fue de \$65.807, de acuerdo a instrucción del cliente, debían ser debitadas de su cuenta de ahorros, no. 04972153759, sin embargo, usted hizo caso omiso a la instrucción y realizó el retiro por valor de \$704.807, suma que es \$53.000, más de lo solicitado por el cliente, de lo anterior se concluye que usted hizo le retiro tomando el valor del impuesto con aporte voluntario, sin embargo registró dicha operación por valor de \$478.000 (sin aporte voluntario), Para esta fecha al finalizar la jornada usted detectó un sobrante en la caja a su cargo por valor de \$48.000, valor que no corresponde a lo debitado de más al cliente que son \$53.000.

Es así como con fecha 07 de abril de 2016 esta Gerencia, junto con Directora de Servicio (e), se reunieron con usted para escuchar su versión de los hechos; en esta conversación usted reconoció haber cometido una mala práctica en el tema del faltante de los \$50.000 y atribuyó haber lo hecho al record de errores cometidos, y al no querer reportar un nuevo error, optó por poner el dinero de sus propios recursos. Sobre el tema del reclamo del cliente del impuesto, no encontró razones aparentes para el sobrante no coincidiera con el dinero debitado de más al cliente.”

Con fundamento en lo anterior, se concluye que a la demandante se le atribuyeron la comisión de 3 faltas, la *primera* de ellas ocurrida el 1 de marzo de 2016 por una adherencia de \$200.000 pesos, en la que la demandante omitió reportar; la *segunda* ocurrida el 1 de abril de 2016, por un reporte erróneo de un sobrante de \$48.000 pesos, cuando en realidad correspondían a la suma de \$53.000 pesos; y finalmente, la *tercera*, el 6 de abril de 2016, por un faltante de \$50.000 reportado tardíamente, el cual fue devuelto de sus propios recursos.

Así mismo, se aportaron documentos contentivos a citación a descargos y proceso disciplinario adelantado el 30 de octubre de 2015 (fls. 180 a 182), análisis de descargos rendidos por la demandante el 26 de noviembre de 2015 (fls. 183 a 184) y comunicación dirigida a la actora notificándole la sanción disciplinara consistente en la suspensión del contrato de trabajo de 1 día (fls. 185).

No obstante los anteriores documentos allegados, con los que se pretenden acreditar un debido proceso garantizado a la demandante, no son de recibo, por cuanto se observa que en los mismos fueron endilgados hechos y situaciones diferentes a los indicados en la carta de terminación de la relación laboral, pues en éstos documentos se enuncia una situación ocurrida el 19 de octubre de 2015, sin que dicha situación hubiera sido mencionada en la carta de terminación del 1 de junio de 2016.

Aunado a lo anterior, debe resaltarse el principio de inmediatez que impone al empleador el deber de activar los mecanismos para configurar el despido con justa causa, dentro de un tiempo razonable, y de no hacerlo, se entiende que se condonó el hecho debatido, situación que ha precisado la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3108 de 2019, en consecuencia, no es dable alegar la comisión de hechos ocurridos el año anterior al despido, esto es, 19 de octubre de 2015, conforme la documental visible a folios 180 a 182, como justa causa para dar por terminada la relación laboral, casi 8 meses después de ocurridos los hechos.

Por otro lado, se recibió el testimonio del señor **ALBERTO ABDUL PARRA TOVAR**, quien indicó estar vinculado para el Banco demandado desde el 6 de octubre de 1996,

desempeñando el cargo de Cajero principal y dirigente sindical, quien afirmó que en los eventos en que hay descuadres en la caja, se debe elaborar una proforma contable suscrita por el cajero y el superior, para ello, el cajero informa verbalmente al superior, quien procede a elaborar la proforma y la suscribe, y de esa forma cuadra caja, indicó además que ningún cajero puede dejar la caja descuadrada.

La anterior afirmación fue confirmada por el representante legal en su interrogatorio de parte, quien indicó que en los eventos en que hay un descuadre de caja, al final de la jornada se debe "timbrar" el faltante, y es obligatorio hacer el reporte ante el Jefe inmediato o Director de Servicios.

Por otro lado, se recibió el testimonio de la señora **TRUDY ALEXANDRA SILVA**, quien trabaja para BANCOLOMBIA desde hace 26 años, desempeñándose como Gerente de la Sucursal de Suba, y como Superior de la aquí demandante por 6 meses en el año 2016, precisó 3 hechos respecto de los cuales le atribuyeron a la demandante como causa de terminación de la relación laboral. Indicó que se tuvo conocimiento de tales hechos por conocimiento de quejas de diferentes clientes, y que previo a la terminación de la relación laboral, la demandante ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN, tuvo la oportunidad de dar explicación ante la deponente, y el Director de servicios, momento en el cual aceptó haber cometido el error, sin dar una explicación satisfactoria.

No obstante los anteriores testimonios e interrogatorio de parte, no reposa en el plenario prueba alguna que acredite en primer lugar las formas contables de los descuadres de caja presentados por la demandante el 1 de marzo de 2016 y el 1 y 6 de abril de 2016, pese a que la carta de terminación se afirma que los mismos fueron elaborados.

Aunado a lo anterior, tampoco obra dentro del expediente, soporte de las quejas de los clientes de BANCOLOMBIA que afirma que fueron presentados en la Sucursal donde laborada la demandante, así como tampoco del acta de la reunión donde eventualmente la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN tuvo la oportunidad de defenderse y exponer la situación por la cual ocurrieron los descuadres.

En ese orden de ideas, no se logra acreditar fehacientemente los hechos endilgados a la demandante para dar por terminada la relación laboral, y si bien la señora TRUDY ALEXANDRA SILVA afirmó haber tenido conocimiento de los hechos, lo cierto es que indicó que no tenía conocimiento si quiera del trámite que debía adelantar un Cajero

ante un faltante, pese a ser la Gerente de la sucursal donde laboraba la demandante, reiterando que, tanto el representante legal de la demandada, como el testigo ALBERTO ABDUL PARRA TOVAR coincidieron en indicar que todos los descuadres deben quedar documentados en formas contables, suscritos por el cajero y su superior, soportes que no fueron aportados al proceso, así como tampoco las quejas de los clientes que indicaban la situación, ni las reuniones que sostuvieron con la demandante, previo a la terminación del contrato de trabajo, sobre los hechos ocurridos el 1 de marzo, 1 y 6 de abril de 2016.

En suma, al no encontrarse acreditados los hechos atribuidos en la carta de terminación, es procedente CONDENAR a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN la indemnización por despido sin justa causa.

Ahora, respecto del valor que asciende la indemnización por despido sin justa causa, motivo expreso de inconformidad de la parte demandante, se procedió a liquidar la misma con apoyo al profesional del Grupo Liquidador adscrito a la Sala, liquidación que hace parte integrante de la presente decisión, incluyendo los valores que se mencionaron anteriormente y que constituyen factor salarial, precisando en todo caso la modificación que se realizó por concepto de incentivo de caja en el presente proveído, arrojando una suma neta por éste concepto por valor de \$5.651.184,08.

Sin embargo, no debe perderse de vista el artículo 38 de la Convención Colectiva del Trabajo que dispone que:

"INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En casos de terminación unilateral por parte de EL BANCO de un contrato de trabajo a término indefinido, sin justa causa comprobada, se pagará al trabajador despedido las indemnizaciones previstas en el numeral 4° del Artículo 6° de la Ley 50 de 1990, así:

- a) Con un incremento del cincuenta por ciento (50%) cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo no mayor a un año.*
- b) Con un incremento del ochenta y cinco por ciento (85%) cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo superior a un año y menos de diez años.*
- c) Con un incremento del sesenta por ciento (60%) cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo de veinte años o más y menor de treinta años.*
- d) Con un incremento del sesenta y cuatro por ciento (64%) cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo veinticinco o más y menor de treinta años.*
- e) Con un incremento del sesenta y ocho por ciento (68%) cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio continuo de treinta años o más."*

En consecuencia, se procederá a **MODIFICAR** el NUMERAL CUARTO de la sentencia proferida en primera instancia, en el sentido de **CONDENAR** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN la suma de \$10.321.480,53 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la Convención Colectiva de trabajo.

INDEMNIZACIÓN MORATORIA DE QUE TRATA EL ART. 65 DEL CST

Solicita el apoderado de la parte demandante se revoque la absolución por concepto de sanción moratoria de que trata el Art. 65 del CST, para en su lugar proceda a su condena, en tanto que en el transcurso del proceso se acreditó la mala fe de BANCOLOMBIA.

En punto a la indemnización moratoria reclamada por el demandante, cabe señalar que con lo dispuesto en el artículo 65 del CST, corresponde al empleador la obligación de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones adeudas al término de la relación laboral salvo en los casos autorizados por la ley o convenidos por las partes, procediendo en caso de mora en su pago la imposición de una indemnización. De igual manera, señala que, si no existe acuerdo respecto al monto de la deuda o si el trabajador se niega a recibirla, la obligación se encuentra cumplida consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

No obstante, su aplicación no opera de forma automática con simple verificación de la mora el pago, siendo necesario para su imposición analizar la conducta del empleador para determinar si actuó de mala fe al no cancelar los valores a los que estaba obligado, pudiendo alegar circunstancias que lo eximan de su pago. (Sentencia Radicación 34288 del 24 de enero de 2012)

Así las cosas, según reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, conlleva ciertamente una presunción de mala fe en contra del empleador, por lo que este debe acreditar que la falta de pago de esas acreencias estuvo enmarcada en circunstancias y hechos indicativos de buena fe, de lo contrario deberá acarrear con el pago de esa sanción.

Frente al tema, vale la pena traer a colación reciente pronunciamiento proferido por la H. Corte Suprema de Justicia, quien en sentencia SL3828 de 2021 adoctrinó que si bien la condena por concepto de indemnización moratoria de que trata el Art. 65 del CST no opera de modo automático, si lo es que debe estudiarse cada caso en particular, y en el que determina que la sociedad accionada no tenía la intención de eludir sus obligaciones pues dicho pago no fue constante y además que las partes pactaron que ese auxilio no era salario; por lo que es improcedente la condena por dicho concepto.

Así las cosas, se observa que en ningún momento la intención de BANCOLOMBIA era eludir su obligación de cancelar a la demandante las acreencias laborales, sino que por el contrario, conforme la documental visible a folio 46 del expediente, se observa que el 10 de junio de 2016 se le entregó la liquidación final de prestaciones sociales a la demandante, reconociendo y pagando el valor allí indicado, lo cual da cuenta de su intención o actuar de buena fe de cancelar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN lo correspondiente a liquidación final de acreencias laborales, en consecuencia no habrá lugar a condenarla por concepto de indemnización moratoria de que trata el Art. 65 del CST, no quedando otro camino que **CONFIRMAR** su absolución.

COSTAS DE PRIMERA INSTANCIA:

La parte demandante presentó objeción en relación con la condena en costas impuestas en primera instancia.

La sala debe precisar que no es el recurso de apelación la oportunidad para proponer una objeción de costas, cuyo decreto definitivo aún no se ha determinado, de conformidad con lo previsto en el art. 366 del C.G.P.

Por lo tanto, se desestima la inconformidad con las costas impuestas en primera instancia, aspecto sobre el cual la Sala queda relevada de resolver por las razones anotadas.

COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA:

Sin costas en esta instancia

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el NUMERAL SEGUNDO de la sentencia proferida en primera instancia, en el sentido de **CONDENAR** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN la suma de \$546.319 por concepto de incentivo de caja establecido en el artículo 13 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014 – 2017.

SEGUNDO: MODIFICAR el NUMERAL CUARTO de la sentencia proferida en primera instancia, en el sentido de **CONDENAR** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN la suma de \$10.321.480,53 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, de conformidad con lo previsto en el artículo 38 de la Convención Colectiva de trabajo.

TERCERO: MODIFICAR el NUMERAL QUINTO de la sentencia proferida en primera instancia, para en su lugar **CONDENAR** a BANCOLOMBIA SA a reconocer y pagar a la señora ANA MERCEDES QUINTERO RAIRÁN, los siguientes valores:

- a. Por concepto de re-liquidación de Auxilio de cesantías, la suma de \$47.130,91.
- b. Por concepto de re-liquidación de Intereses a las Cesantías, la suma de \$4.693,20.
- c. Por concepto de re-liquidación de Prima de servicios (legal – extralegal), la suma de \$47.130,91.
- d. Por concepto de re-liquidación de Vacaciones, la suma de \$23.565,46.

Sumas que deberán ser indexadas desde el momento de su causación hasta el momento de su pago efectivo, de conformidad con el IPC certificado por el DANE.

CUARTO: **CONFIRMAR** en lo restante la sentencia proferida el 10 de junio de 2020 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Bogotá.

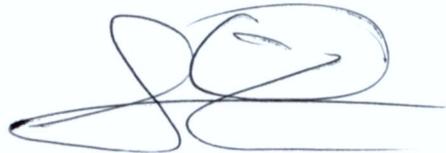
QUINTO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Ponente

(Rad. 11001310500920170079001)



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

(Rad. 11001310500920170079001)



ALEJANDRA MARIA HENAO PALACIO

(Rad. 11001310500920170079001)



Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Laboral
Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial
Bogotá – Cundinamarca

TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ - SALA LABORAL

MAGISTRADO: DR. MARCELIANO CHAVEZ AVILA

RADICACIÓN: 110013105009201779001

DEMANDANTE: ANA MERCEDES QUINTERO

DEMANDADO: BANCOLOMBIA

FECHA SENTENCIA	1a. INSTANCIA	2a. INSTANCIA	CASACIÓN

OBJETO DE LIQUIDACIÓN: Realizar el cálculo de la liquidación de prestaciones sociales para los años 2015 Y 2016

Tabla Datos Generales de la Liquidación			
Extremos Laborales	Desde :	1-ene	2015
	Hasta:	1-jun	2016
Último Salario Devengado			

INCENTIVO CAJA 2015		
Año	Mes	Valor
2015	enero	\$ 76.325,00
	marzo	\$ 76.325,00
	julio	\$ 76.325,00
	agosto	\$ 76.325,00
	octubre	\$ 76.325,00
Total 2015		\$ 381.625,00
Promedio mensual		\$ 31.802,08

AUX. ALIMENTACION 2015		
Año	Mes	Valor
2015	2 DIAS	\$ 18.154,00
	PROMEDIO MENSUAL	\$ 1.512,83

INCENTIVO CAJA 2016		
Año	Mes	Valor
2016	enero	\$ 82.347,00
	marzo	\$ 82.347,00
Total 2016		\$ 164.694,00
Promedio mensual		\$ 32.938,80

Tabla Salarial		
Año	Salario Mensual	Aux.
2015	\$ 33.314,92	\$ -
2016	\$ 32.938,80	\$ -

Liquidación de Prestaciones Sociales Año 2015				
Periodo de liquidación		Desde	Hasta	
		1/01/2015		31/12/2015
		Salario fijo mensual:	\$ 33.314,92	
		Auxilio transporte:	\$ -	
		Factor Variable	\$ -	
		Salario diario:	\$ 1.110,50	
		Días trabajados:	360	
Cesantías	Salario mensual (*) x Días trabajados			\$ 33.314,92
	360			
Intereses sobre cesantías	Cesantías (*) x Días trabajados X 12%			\$ 3.997,79
	360			
Prima de servicios	Salario mensual (*) x Días trabajados semestre			\$ 33.314,92
	360			
Vacaciones	Salario mensual x Días trabajados			\$ 16.657,46
	720			

Liquidación de Prestaciones Sociales Año 2016				
Periodo de liquidación		Desde	Hasta	
		1/01/2016		1/06/2016
		Salario fijo mensual:	\$ 32.938,80	
		Auxilio transporte:	\$ -	
		Factor Variable	\$ -	
		Salario diario:	\$ 1.097,96	
		Días trabajados:	151	
Cesantías	Salario mensual (*) x Días trabajados			\$ 13.816,00
	360			
Intereses sobre cesantías	Cesantías (*) x Días trabajados X 12%			\$ 695,41
	360			
Prima de servicios	Salario mensual (*) x Días trabajados semestre			\$ 13.816,00
	360			
Vacaciones	Salario mensual x Días trabajados			\$ 6.908,00
	720			

Tabla Liquidación Prestaciones Sociales					
Año	Cesantías	Intereses sobre	Prima de servicios	Vacaciones	Total anual
2.015	\$ 33.314,92	\$ 3.997,79	\$ 33.314,92	\$ 16.657,46	\$ 87.285,08
2.016	\$ 13.816,00	\$ 695,41	\$ 13.816,00	\$ 6.908,00	\$ 35.235,40
Totales	\$ 47.131	\$ 4.693	\$ 47.131	\$ 23.565	



Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Laboral
Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial
Bogotá – Cundinamarca

Tabla Indemnización por Despido Sin Justa Causa - Conv. Colectiva					
Periodo		No. Años Laborados	No. Días Sanción	Salario Diario	Sanción
Desde	Hasta				
5/03/2012	4/03/2013	1,00	45	\$ 59.590,69	\$ 2.681.581,20
5/03/2013	1/06/2016	3,24	15		\$ 2.897.597,46
Subtotal indemnización				\$ 5.579.178,66	
Total indemnización				\$ 10.321.480,53	

Tabla Liquidación Crédito	
Auxilio Cesantías	\$ 47.130,91
Intereses Sobre las Cesantías	\$ 4.693,20
Prima de Servicios	\$ 47.130,91
Vacaciones	\$ 23.565,46
Indemnización por despido sin Justa Causa - Conv. colectiva	\$ 10.321.480,53
Incentivo caja 2015-2016	\$ 546.319,00
Aux. alimentación 2015 (2 días)	\$ 18.154,00
Total Liquidación	\$ 11.008.474,01

Fuente	
Observaciones	1. 2. La Presente liquidación se encuentra sujeta a modificaciones a solicitud del despacho

Fecha liquidación: _____ jueves, 2 de junio de 2022 _____