

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, las partes remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 26 de septiembre de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, DIEZ DE MAYO DE DOS MIL VEINTITRÉS

Acta de Sala de Discusión No 72 de 8 de mayo de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por ambas partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito el 10 de junio de 2022, dentro del proceso que promueve la señora **MARLY JULIET GARCÍA OSPINA** en contra de la sociedad **BANCOLOMBIA S.A.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500120170056301.

ANTECEDENTES

Pretende la señora Marly Juliet García Ospina que la justicia laboral declare que entre ella y la sociedad Bancolombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 14 de enero de 2014 y el 16 de noviembre de 2016, siendo ella beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la entidad accionada y el sindicato de sus trabajadores y así mismo pide que se declare que la prima extralegal de servicios, el auxilio de alimentación, las comisiones y el beneficio trans faz comercial constituían salario.

Con base en esas declaraciones, aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar el reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones, además de cancelar la indemnización por despido sin justa causa en los términos establecidos en la convención colectiva de trabajo de la cual es beneficiaria, las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, los perjuicios morales, lo que resulte probado extra y ultra petita, así como las costas procesales a su favor.

Refiere que: Prestó sus servicios a favor de la sociedad Bancolombia S.A. entre las fechas relacionadas anteriormente, desempeñando las funciones de gestora

comercial de microfinanzas, adscrita a la dependencia denominada “Mi Negocio-Pereira-Región Sur”, ubicada en las oficinas del lago de la ciudad de Pereira; además de cumplir con los horarios de trabajo definidos por la entidad empleadora, debía informar a los clientes de esa línea sobre los créditos, salir a la calle a buscar y visitar clientes, repartir volantes y hacer cobros; mensualmente se le cancelaba un salario básico de \$1.286.967; pero, adicionalmente, se le reconocieron los siguientes conceptos que, en consideración suya, constituían salario: i) prima de servicios extralegal, pagadera en los meses de junio y diciembre de cada anualidad; ii) un beneficio denominado trans faz comercial, cancelado para solventar los gastos de transporte, ya que tenía que ejecutar labores por fuera de la oficina; iii) prima de alimentación mensual, y; iv) \$1.200.000 por concepto de comisiones; el 16 de noviembre de 2016 la empresa empleadora decidió dar por finalizado el contrato de trabajo, aduciendo una justa causa, supuestamente por el incumplimiento grave de sus labores, que realmente no acontecieron; al terminarse el contrato de trabajo en la forma definida por la entidad accionada, se produjeron a su favor perjuicios morales.

Al contestar la demanda -págs.88 a 113 archivo 01 carpeta primera instancia-, la sociedad Bancolombia S.A. sostuvo que si bien es cierto que sostuvo un contrato de trabajo a término indefinido con la señora Marly Juliet García Ospina entre las calendas reseñadas en la acción y que ella es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre esa entidad y el sindicato de sus trabajadores, lo cierto es que la terminación del mismo, que se presentó el 16 de noviembre de 2016, obedeció a la configuración de una justa causa, al incurrir la trabajadora en una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones como gestora comercial de microfinanzas. Así mismo afirma que la entidad accionada ha cumplido cabalmente con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, asegurando que dentro de los pagos que se le hacían a la actora, había unos que, como se definió entre las partes, no constituían factor salarial; razones por las que no se le adeuda ninguna suma de dinero con ocasión de la relación laboral sostenida con ella. Se opuso a las pretensiones económicas elevadas por el demandante y formuló las excepciones de mérito que denominó “*Carencia absoluta de causa*”, “*Pago total de las obligaciones surgidas de la vinculación laboral de las partes*”, “*Cobro de lo no debido*”, “*Inexistencia de derecho a reclamar de parte de la demandante*”, “*Buena fe*”, “*Compensación*”, “*Prescripción*” e “*Innominadas*”.

En sentencia de 10 de junio de 2022, la funcionaria de primera instancia sostuvo que se encontraba por fuera de todo debate que entre la señora Marly Juliet García Ospina y la sociedad Bancolombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 14 de enero de 2014 y el 16 de noviembre de 2016.

Frente a los emolumentos anunciados por la parte actora como constitutivos de salario, determinó que la prima extralegal de servicios y el auxilio de alimentación que la entidad accionada cancelaba según lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo de la cual era beneficiaria la actora, realmente no eran constitutivas de salario; sin embargo, respecto a las comisiones y al beneficio trans faz comercial, concluyó que retribuían el servicio y por tanto debían tenerse en cuenta como constitutivas de salario; por lo que, luego de hacer los cálculos correspondientes, condenó a la entidad accionada a reajustar únicamente las cesantías causadas en los años 2014 y 2015, en la suma global de \$2.602.000.

En torno a la terminación del vínculo laboral, indicó en que no existía ninguna duda en que la entidad accionada fue quien tomó esa decisión a través de la carta remitida el 16 de noviembre de 2016, sin embargo, luego de valorar la totalidad de las pruebas allegadas al plenario, concluyó que en el proceso no se demostró que la señora Marly Juliet García Ospina hubiere incurrido en las conductas que se le atribuyeron en la carta de despido, configurándose realmente un despido unilateral y sin justa causa por parte de la entidad empleadora, motivo por el que condenó a Bancolombia S.A. a reconocer y pagar por dicho concepto la suma de \$11.345.800.

En cuanto a las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, determinó que no había lugar a fulminar condena por ese concepto, ya que la entidad empleadora cumplió con el pago de las prestaciones sociales que se generaron al interior del contrato de trabajo.

Tampoco accedió a los perjuicios morales solicitados por la demandante, argumentando que la simple terminación del contrato de trabajo no genera este tipo de emolumentos, a menos que con ese acto jurídico se menoscabe la dignidad de la trabajadora, situación que no aconteció en este caso.

Finalmente, condenó en costas procesales a Bancolombia S.A. en un 70%, en favor de la parte actora.

Inconformes con la decisión, las partes interpusieron recursos de apelación en los siguientes términos:

La apoderada judicial de la parte actora sostuvo que debe otorgársele la connotación de factor salarial a la prima extralegal de servicios y al auxilio de alimentación, por cuanto ellos eran percibidos por la actora como producto del contrato de trabajo que suscribió con Bancolombia S.A., motivo por el que deben reajustarse las prestaciones sociales y vacaciones teniendo en cuenta tales emolumentos.

Considera que, contrario a lo expuesto por la a *quo*, en este evento si hay lugar a emitir condena por concepto de sanciones moratorios de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST, ya que la entidad demandada no demostró que la falta de inclusión de la prima extralegal de servicios, el auxilio de alimentación, el beneficio trans faz comercial y las comisiones hubiere obedecido a conductas que pudieren ubicarse en el plano de la buena fe, pues por el contrario, con su comportamiento se conculcaron los derechos de la trabajadora.

A su turno, la apoderada judicial de Bancolombia S.A. sostuvo que la falladora de primera instancia realizó una equivocada valoración probatoria, pues en el plenario si quedó probado que la trabajadora Marly Juliet García Ospina incurrió en las graves conductas que se le enrostraron en la carta de terminación del contrato de trabajo el 16 de noviembre de 2016, razón por la que no hay lugar a emitir condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

Estima también, que no hay lugar a condenar a esa entidad a reajustar las cesantías generadas en los años 2014 y 2015, ya que ninguno de los conceptos alegados por la parte actora constituía salario, motivo por el que Bancolombia S.A. siempre le canceló correctamente a la trabajadora las prestaciones sociales y vacaciones.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por la entidad accionada, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos por ambas partes coinciden con los expuestos en las sustentaciones de los recursos de apelación.

Atendidas las argumentaciones, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

- 1. ¿Quedó demostrado en el proceso que, además del salario, la demandante devengaba otros beneficios económicos que constituían salario como se afirma en la demanda?***
- 2. ¿Demostró la entidad accionada que la terminación unilateral del contrato de trabajo obedeció a una justa causa como se sostiene en la contestación de la demanda y la sustentación del recurso e apelación?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. LIBERTAD CONTRACTUAL Y PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO.

De conformidad con el artículo 128 del C.S.T. las partes de común acuerdo pueden expresamente establecer que beneficios o auxilios habituales u ocasionales que otorga el empleador, no constituyan salario en dinero o en especie.

Al respecto, en decisión que se sigue citando hasta la fecha, la Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral de la Corte con ponencia del doctor Hugo Suescún Pujols en sentencia de 12 de febrero de 1993, radicación 5481, explicó:

“Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto, ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones etc.).

Este entendimiento de la norma es el único que racionalmente cabe hacer, ya que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El legislador puede entonces también --y es estrictamente lo que ha hecho-- autorizar a las partes celebrantes de un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse, ni por el legislador ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo.”.

Precisamente, basada en esta decisión y citándola expresamente la Corte Constitucional en la sentencia C-521 de 1995, declaró la exequibilidad del aparte del artículo 128 del C.S.T. relativo a que no son salario “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”

Desde entonces, es dable afirmar que tal facultad sólo está limitada por el respeto a los derechos mínimos consagrados en la ley laboral de conformidad con el artículo 13 del C.S.T. y, al decir de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la naturaleza salarial que la ley atribuye directamente a ciertos pagos que no pueden ser desconocidos como salario. Así se puede extractar de sentencias tales como la 30547 de 27 de enero de 2009, en la que se lee:

“...así que cuando el pago que recibe el asalariado tiene como causa inmediata el servicio que este presta, o sea su actividad en la labor desempeñada, será salario sin que las partes puedan convenir en sentido contrario, como ocurre, por ejemplo, cuando se trata de trabajo suplementario, horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio, o en las ventas realizadas por el trabajador”

O en la 22069 de 13 de septiembre de 2004, 21941 de 26 de abril de 2004, en lo referente a la exclusión salarial de las comisiones:

“...Pero en modo alguno puede aceptarse que esa última normatividad incluya todos los conceptos o rubros, como las comisiones, que por su origen, quedan por fuera de la posibilidad que ofrece el mencionado artículo 128, de negar la incidencia laboral de determinados pagos en la liquidación de prestaciones sociales o de otras acreencias laborales.”

Pero, como puede verse, el entendimiento dado por la Sala de casación Laboral de la Corte, no llega hasta privar de contenido a la autorización otorgada en el artículo 128 para que las partes dispongan expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, ciertos beneficios o auxilios habituales u ocasionales otorgados en forma extralegal, tales como alimentación, habitación o vestuario; sino que excluye el pacto en los eventos de factores que literalmente están citados como salario por el artículo 127 del C.S.T., como lo son las comisiones y el trabajo suplementario.

2. DEBER DE MANIFESTAR LOS MOTIVOS DE TERMINACIÓN.

Está previsto en el párrafo del artículo 62 del C.S.T., 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 terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Frente a ese tema, ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral al sostener que si bien es deseable que en la carta de terminación del contrato se determine con claridad cuáles son los motivos por los que se da por finalizada la

relación laboral, ello no implica la cita rigurosa de las normas que lo sustentan, así se puede ver en sentencia de 30 de agosto de 2000 con radicación N°14402.

En síntesis, para la validez de la carta no es requisito que se señalen de manera taxativa los numerales en los que se basa la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando quede claro el motivo que da lugar a la extinción del vínculo y éste quede enmarcado en una de las justas causas previstas en el artículo 62 del C.S.T., pues posteriormente no se podrá aducir motivo diferente que pretenda justificar la ruptura.

EL CASO CONCRETO.

No es objeto de controversia en el proceso, porque así lo aceptó la sociedad Bancolombia S.A. al dar respuesta a la demanda, que entre dicha entidad y la señora Marly Juliet García Ospina existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 14 de enero de 2014 y el 16 de noviembre de 2016, siendo la trabajadora beneficiaria de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la entidad accionada y el sindicato de sus trabajadores.

En cuanto a los emolumentos que la accionante alega como constitutivos de salario -prima extralegal de servicios, auxilio de alimentación, beneficio trans faz comercial y comisiones-, Bancolombia S.A. aceptó que se le cancelaban sumas de dinero por dichos conceptos, pero especificó que la prima extralegal de servicios reconocida convencionalmente y el beneficio trans faz comercial no constituían salario porque no retribuían el servicio y eran entregados por la entidad empleadora por mera liberalidad, añadiendo que las liquidaciones de las prestaciones sociales y vacaciones derivadas del contrato de trabajo se realizaron correctamente teniendo en cuenta lo que realmente era constitutivo de salario.

Al verificar el contenido del contrato de trabajo suscrito entre las partes -págs.114 a 122 archivo 01 carpeta primera instancia- en la cláusula sexta se pacta expresamente que *“Convienen las partes que no constituirán, ni quedarán incorporados al salario, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad llegue a recibir EL EMPLEADO de EL EMPLEADOR, como bonificaciones o gratificaciones ocasionales, en especial bonificaciones entregadas por sistemas de valor agregado o por planes de gestión comercial 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.”*.

Ahora, al revisar el contenido de la convención colectiva de trabajo suscrita por Bancolombia S.A. con el sindicato de sus trabajadores, vigente entre el 1 de

noviembre de 2014 y el 31 de octubre de 2017 -archivo 04 carpeta primera instancia-, se observa lo siguiente:

En el artículo 15 se establece el auxilio de alimentación a favor de los trabajadores de la sociedad accionada cuando presten sus servicios en jornada continua, indicándose en su parte final que *“Este auxilio constituye salario.”*; por lo que, al haberse pactado que el mismo constituía factor salarial, debía ser tenido en cuenta por la entidad empleadora para liquidar las prestaciones económicas a favor de la demandante, en aquellos en los que se reporte el pago por haber prestado sus servicios en jornada continua.

En dicha convención colectiva se continuó reconociendo a favor de los trabajadores, la prima extralegal de servicios contenida en el artículo 14 de la convención colectiva 1999-2001, la cual consiste en cancelarle al trabajador sesenta días de salario en los meses de junio y diciembre de cada anualidad; sin embargo, a pesar de que en esa norma no se estableció si era o no constitutiva de salario, cabe recordar que en el contrato de trabajo suscrito entre las partes se convino expresamente que no constituían salario las prestaciones extralegales que reconozca el empleador, por lo que, al tratarse de una prima con esas características, la misma no constituía salario, como taxativamente lo pactaron las partes en el contrato de trabajo.

En lo concerniente al beneficio trans faz comercial, la parte actora en el hecho catorce de la demanda confiesa que *“Por concepto de transporte por desarrollar las labores por fuera de la oficina recibía el pago denominado BENEF TRANS FAZ COMERCIAL.”*; es decir que, como bien lo asegura la señora Marly Juliet García Ospina, esas sumas de dineros entregadas por la entidad empleadora, realmente no estaban destinadas a retribuir el servicio que ella prestaba en su calidad de gestora comercial, cargo que según lo dicho por ella misma en el interrogatorio de parte, consistía en visitar potenciales clientes interesados en recibir créditos dentro de la línea de negocio denominada “Mi negocio Bancolombia”, lo que le implicaba tener que desplazarse diariamente por fuera de las oficinas, lo que implica que, ese beneficio era pagado por la entidad empleadora con la única finalidad de que su trabajadora pudiera transportarse para prestar adecuadamente su servicio como gestora comercial, pero no para retribuir sus servicios; razones por las que el beneficio trans faz comercial no constituye factor salarial.

Ahora, respecto a las comisiones percibidas por la demandante, conforme con lo expuesto líneas atrás, no cabe duda de que ese tipo de emolumentos se pagan por los empleadores retribuyendo el servicio prestado por sus trabajadores, que en este caso era el de gestora comercial, en el que debía lograr la obtención de créditos financieros dentro del programa “Mi negocio Bancolombia S.A.”.

Conforme con lo expuesto, procederá la Corporación a definir si, teniendo como base salarial las comisiones y el auxilio de alimentación, existen saldos a favor de la demandante por concepto de prestaciones sociales y vacaciones; teniendo en cuenta para ello las planillas de pago que fueron allegadas por la entidad accionada -págs.131 a 148 archivo 01 carpeta primera instancia-.

Año 2014 (14 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014).

Mes	Sal. Básico	Aux. Trans.	Aux. Alimen.	Comisiones	Total
Enero	\$574.957	\$40.800	0	0	\$615.757
Febrero	\$1.014.632	\$72.000	0	0	\$1.086.632
Marzo	\$1.014.632	\$72.000	\$161.177	0	\$1.247.809
Abril	\$1.014.632	\$72.000	\$169.660	0	\$1.256.292
Mayo	\$1.014.632	\$72.000	\$178.143	\$1.200.000	\$2.464.775
Junio	\$1.014.632	\$72.000	\$152.694	\$1.200.000	\$2.439.326
Julio	\$1.014.632	\$72.000	\$195.109	\$1.200.000	\$2.481.741
Agosto	\$1.014.632	\$72.000	\$161.177	\$1.200.000	\$2.447.809
Septiembre	\$1.014.632	\$72.000	\$186.626	\$1.164.800	\$2.438.058
Octubre	\$1.014.632	\$72.000	\$186.626	\$1.200.000	\$2.473.258
Noviembre	\$1.014.632	\$72.000	\$163.386	\$1.200.000	\$2.450.018
Diciembre	\$1.014.632	\$72.000	\$190.617	\$1.137.600	\$2.414.849
			Total		\$23.816.324
			Sal Promedio		\$1.984.694

Año 2015 (1° de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2015)

Mes	Sal. Básico	Aux. Trans.	Aux. Alimen.	Comisiones	Total
Enero	\$1.085.656	\$74.000	\$181.540	\$1.200.000	\$2.541.196
Febrero	\$1.085.656	\$74.000	\$45.385	\$1.122.667	\$2.327.708
Marzo	\$1.085.656	\$74.000	\$190.617	\$77.333	\$1.427.606
Abril	\$1.085.656	\$74.000	\$181.540	\$1.132.800	\$2.473.996
Mayo	\$1.085.656	\$74.000	\$172.463	\$1.208.000	\$2.540.119
Junio	\$1.085.656	\$74.000	\$172.463	\$621.333	\$1.953.452
Julio	\$1.085.656	\$74.000	\$199.694	\$850.133	\$2.209.483
Agosto	\$1.085.656	\$74.000	\$181.540	\$1.104.000	\$2.445.196
Septiembre	\$1.085.656	\$74.000	\$199.694	\$1.200.000	\$2.559.350
Octubre	\$1.085.656	\$74.000	\$172.463	\$1.200.000	\$2.532.119
Noviembre	\$1.085.656	\$74.000	\$186.086	\$1.200.000	\$2.545.742
Diciembre	\$1.085.656	\$74.000	\$205.674	\$1.200.000	\$2.565.330

			Total		\$28.121.297
			Sal Promedio		\$2.343.441

Año 2016 (1° de enero de 2016 a 16 de noviembre de 2016).

Mes	Sal. Básico	Aux. Trans.	Aux. Alimen.	Comisiones	Total
Enero	\$1.180.920	\$77.700	\$187.587	\$692.267	\$2.138.474
Febrero	\$1.180.920	\$77.700	\$98.730	\$1.200.000	\$2.557.350
Marzo	\$1.180.920	\$77.700	0	\$1.200.000	\$2.458.620
Abril	\$1.180.920	\$77.700	0	0	\$1.258.620
Mayo	\$1.180.920	\$77.700	0	0	\$1.258.620
Junio	\$1.180.920	\$77.700	0	0	\$1.258.620
Julio	\$1.180.920	\$77.700	\$108.603	0	\$1.367.223
Agosto	\$1.180.920	\$77.700	\$217.206	\$1.200.000	\$2.675.826
Septiembre	\$1.180.920	\$77.700	\$217.206	\$1.200.000	\$2.675.826
Octubre	\$1.180.920	\$77.700	\$197.460	\$1.200.000	\$2.656.080
Noviembre	\$643.484	\$38.850	\$96.840	0	\$779.174
			Total		\$18.428.353
			Sal Promedio		\$1.749.527

Cesantías

Por los servicios prestados por la señora Marly Juliet García Ospina entre el 14 de enero de 2014 y el 16 de noviembre de 2016, se le debían cancelar por ese concepto la suma global de \$5.792.161 y de acuerdo con la información contenida en las planillas mensuales de nómina y la liquidación definitiva del contrato de trabajo - pags.131 a 148 y 157 a 160 archivo 01 carpeta primera instancia-, se evidencia que Bancolombia S.A. le canceló por ese concepto durante toda la relación laboral, la suma de \$5.972.865; es decir, un poco más de lo que legalmente debía cancelarle, motivo por el que por dicho concepto no se le adeuda suma alguna.

Primas de servicios.

Por los servicios prestados por la señora Marly Juliet García Ospina entre el 14 de enero de 2014 y el 16 de noviembre de 2016, se le debían cancelar por ese concepto la suma global de \$5.792.161 y de acuerdo con la información contenida en las planillas mensuales de nómina y la liquidación definitiva del contrato de trabajo - pags.131 a 148 y 157 a 160 archivo 01 carpeta primera instancia-, se evidencia que Bancolombia S.A. le canceló por ese concepto durante toda la relación laboral, la

suma de \$5.972.865; es decir, un poco más de lo que legalmente debía cancelarle, motivo por el que por dicho concepto no se le adeuda suma alguna.

Intereses a las cesantías.

Por los servicios prestados por la señora Marly Juliet García Ospina entre el 14 de enero de 2014 y el 16 de noviembre de 2016, se le debían cancelar por ese concepto la suma global de \$664.068 y de acuerdo con la información contenida en las planillas mensuales de nómina y la liquidación definitiva del contrato de trabajo -págs.131 a 148 y 157 a 160 archivo 01 carpeta primera instancia-, se evidencia que Bancolombia S.A. le canceló por ese concepto durante toda la relación laboral, la suma de \$716.744; es decir, un poco más de lo que legalmente debía cancelarle, motivo por el que por dicho concepto no se le adeuda suma alguna.

Vacaciones.

Por esos conceptos, tenía derecho la demandante a que la entidad accionada le reconociera durante la relación laboral, la suma de \$2.896.081 y la sociedad Bancolombia S.A., conforme con la documentación relacionada previamente, le reconoció a la trabajadora la suma global de \$3.041.064; por lo que, por ese concepto, tampoco se le adeuda ninguna suma de dinero.

Sanciones moratorias.

Como viene de verse, conforme con los cálculos efectuados anteriormente, lo que se vislumbra es que la entidad demandada tuvo correctamente en cuenta la totalidad de las sumas de dinero que devengaba la actora y que constituían factor salarial; lo que implica que, al no adeudársele sumas por concepto de prestaciones sociales, **no se activaron a favor de la trabajadora las sanciones moratorias de los artículos 99 de la ley 50 de 1990 y 65 del CST.**

Terminación del contrato de trabajo.

No es objeto de discusión en el proceso que la sociedad Bancolombia S.A. tomó la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo que la unía con la señora Marly Juliet García Ospina, no solo porque así lo aceptó la entidad empleadora al responder la acción, sino también porque así desprende de la carta remitida a la trabajadora el 16 de noviembre de 2016 -págs.154 a 156 archivo 01 carpeta primera instancia- en la que le comunican a la trabajadora que dan por terminada la relación laboral en consideración a que la trabajadora incurrió en una de las justas causas previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los artículos 55 y 58 de la misma obra, indicándole que ella en su calidad de gestora

comercial de microfinanzas no suministró la información clara a una cliente frente al producto contratado por ella, concretamente *“No darle claridad al cliente sobre las condiciones de los productos que adquiere: pago de comisiones y cuotas de manejo, explicación de pólizas, características de los productos, tasas y plazos, etc.”*.

En efecto, en el interrogatorio de parte, el representante legal de Bancolombia S.A., quien informó que también ostentaba el cargo de gerente de zona en el eje cafetero, ratificó que la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo de la señora Marly Juliet García Ospina se produjo debido a que la trabajadora no cumplió con las funciones que le correspondían como gestora comercial de microfinanzas, ya que no le informó a una de sus clientes que la cuota del crédito que se le había otorgado dentro del programa “Mi negocio Bancolombia S.A.” incluía la comisión de MiPymes y el pago al fondo nacional de garantías.

Con el fin de dar luces sobre lo sucedido, la entidad accionada solicitó que fueran escuchados los testimonios de Lina Marcela Campo Gil y la señora Luz Adriana Zuluaga Suárez; mientras que la parte actora pidió que se oyeran las declaraciones de Fernando Chica Salazar y Angie Fernanda Becerra Erazo.

La señora Lina Marcela Campo Gil informó que ha ejercido el cargo de supernumeraria en Bancolombia S.A. desde hace más de diez años, indicando a continuación que en la época en la que se produjo el despido, ella se encontraba haciendo un remplazo en las instalaciones de Bancolombia S.A. en el sector del lago de Pereira y al frente de la calle, en otro local comercial, se encontraban ubicados los empleados que manejaban todo lo relativo al programa “Mi negocio Bancolombia”; dijo que en el mes de octubre de 2016 recibió la visita de una cliente que deseaba realizar un “retanqueo” del crédito que ella tenía con la entidad, pero al revisar la base de datos, se dio cuenta que el crédito que ella tenía dentro del programa “Mi negocio Bancolombia” se encontraba en mora, situación que sorprendió a la cliente, quien sostuvo que ella pagaba adecuadamente la cuota que se le había asignado para ese crédito, situación que la llevó a comunicarse con Marly Juliet, que según la información inmersa en la base de datos, era la gestora encargada del tema, quien vía telefónica le informó que era un problema que se había presentado con la cuota de la cliente, pero que ella le daría la correspondiente solución; a renglón seguido ella decidió escalar el caso con sus superiores; sin embargo, dando respuesta a varios interrogantes, manifestó que no sabía que había pasado con ese caso, no solamente porque se desentendió de él debido a sus actividades, sino también porque sus superiores nunca la llamaron para que suministrara más información al respecto; finalmente sostuvo que ella no sabía cómo se tramitaba un crédito dentro de la línea de negocio que manejaban los trabajadores encargados del programa “Mi negocio Bancolombia”.

La señora Luz Adriana Zuluaga Suárez quien ejerce el cargo de gerente de Bancolombia S.A., ratificó lo dicho por el representante legal de la entidad accionada, asegurando que el contrato de trabajo de Marly Juliet García Ospina se había dado por terminado, en consideración a que ella no le suministró la información necesaria a una cliente del programa “Mi negocio Bancolombia”, ya que no le puso de presente que dentro de la cuota que debía cancelar, también debía incluirse la comisión de MiPymes y el valor para el fondo nacional de garantías, lo que incidió posteriormente en que la cliente incurriera en mora en el pago de las cuotas del crédito, es decir que, la trabajadora incurrió en una falta grave en el ejercicio de sus funciones, siendo ella la única responsable de lo sucedido.

El señor Fernando Chica Salazar, quien fungió como Coordinador del programa “Mi negocio Bancolombia”, expresó que él dejó de prestar sus servicios a favor de Bancolombia S.A. en el mes de octubre de 2016, ya que dicha entidad había decidido finalizar el referido programa crediticio; sin embargo, explicó que, debido a su conocimiento del programe, él tenía conocimiento de cómo era el proceso que se surtía para otorgar los créditos a favor de los clientes de “Mi negocio Bancolombia”, indicando que las personas encargadas de visitar y capturar clientes eran los gestores comerciales, quienes en esas visitas ofrecían el producto crediticio explicando cuales eran los requisitos y documentos necesarios para hacer la solicitud de crédito y, en caso de que efectivamente se obtuviera el sí del cliente, el correspondiente gestor comercial debía llenar con el cliente los formularios y recaudar la documentación, realizando en ese momento un cálculo aproximado del valor de la cuota, ya que solo se tenía certeza del valor definitivo después de su aprobación; una vez el gestor comercial reporta la solicitud de crédito, él -como coordinador del programa- revisaba la documentación allegada y verificaba si se cumplían los requisitos para acceder al crédito, añadiendo que él podía definir, conforme con la información que se le ponía de presente y teniendo en cuenta la finalidad del crédito, si otorgaba el valor solicitado, uno mayor o menor, es decir que, conforme con eso, el valor definitivo de las cuotas, que debían comprender la comisión MiPymes y la suma para el fondo nacional de garantías, solo era conocido por el cliente cuando se le entregaba el pagaré y el calendario de pagos de las cuotas; a continuación, sostuvo que cuando se aprobaba el crédito, el proceso pasaba a manos de la auxiliar de ventas, quien debía realizar la instrumentalización que consistía en la elaboración del pagaré y el calendario de pagos, para posteriormente citar al cliente para ponerle de presente esa información y procedieran a firmar esos documentos, y allí finalizaba todo el proceso; ante interrogantes que se le formularon, el testigo sostiene que quien debía otorgarle la información a los clientes sobre la cuota definitiva de los créditos era la auxiliar de ventas, porque ella era la persona que tenía el programa que arrojaba esos resultados, es decir, que no eran los gestores comerciales los encargados de ejecutar esos últimos pasos dentro del proceso de otorgamiento del crédito;

finalmente, contesta que a él nunca le pidieron informes sobre la situación que se le enrostró a la demandante.

La señora Angie Fernanda Becerra Erazo informó que ella se desempeñó como auxiliar de ventas dentro del programa “Mi negocio Bancolombia” entre los años 2010 y 2016; en su relato corrobora lo dicho por su antecesor, indicando que el señor Fernando Chica Salazar era el coordinador encargado de ese programa y quien aprobaba o no los créditos que solicitaban los clientes a través de los gestores comerciales de microfinanzas; también ratificó que dentro del proceso de otorgamiento del crédito, eran los gestores los encargados de capturar los clientes, poniéndoles de presente toda la información sobre el programa, pero que, una vez recaudaba los documentos y se llenaban los formularios, ellos, los gestores, reportaban las solicitudes al coordinador, quien, en caso de aprobar los créditos, definía cuál era el monto a desembolsar y cuando ello acontecía, el proceso del crédito pasaba a sus manos para que, como auxiliar de ventas, procediera con la plantilla, que únicamente tenía ella, a definir el plan o calendario de pagos y la elaboración del pagaré, que posteriormente ponía en conocimiento del cliente; para el caso concreto, dijo que la omisión en la información de la cuota y sobre todo, la ausencia de inclusión de la comisión MiPymes, se produjo por una falla suya y no de la gestora comercial Marly Juliet García Ospina, pero indica que la falta la cometió involuntariamente, situación que generó que la cliente de la actora incurriera en mora en el pago de la cuota, ya que el sistema generaba el cobro de lo que se debía pagar, así no apareciera reportado en el calendario de pagos y en el pagaré; finalmente, respondió que a ella nunca la llamaron para conocer porque se había presentado esa situación, sino que procedieron a despedir a la demandante, agregando que de todas formas ese programa de crédito lo estaban finalizando para esa época, al punto que todas las personas que se desempeñaban en él no siguieron vinculadas con Bancolombia S.A., asegurando que en su caso se le hizo firmar la terminación del contrato como si fuera de mutuo acuerdo.

Así las cosas, al valorar en su integridad los testimonios recaudados en el curso del proceso, advierte la Sala que si bien las testigos escuchadas por petición de la parte actora coincidieron en asegurar que la demandante había incurrido en una falta en el desempeño de sus actividades como gestora comercial de microfinanzas en el programa “Mi negocio Bancolombia”, al no haberle suministrado a una cliente la información correcta sobre su crédito, lo cual la hizo incurrir en mora en el pago de las cuotas de manera completa, lo cierto es que, los testigos de la parte actora, quienes hicieron una exposición clara, coherente y sin ánimo de favorecer con sus dichos a la accionante, explicaron el proceso que tenía la adjudicación de un crédito dentro de la referida línea de negocio de la entidad accionada, quedando demostrado que la información sobre el valor definitivo de la cuota del crédito no la entregaban los gestores comerciales, sino la auxiliar de ventas, quien de acuerdo

con el monto aprobado por el coordinador, debía realizar los cálculos para determinar la suma que mensualmente debía cancelar el cliente como cuota del crédito, aceptando en este caso la señora Angie Fernanda Becerra Erazo que había sido ella quien, erróneamente, determinó un valor equivocado de la cuota y por ende la cliente incurrió en mora; por lo que, de acuerdo con las responsabilidades que tenía la señora María Juliet García Ospina, no fue ella quien incurrió en la falta que le atribuyó Bancolombia S.A. en la carta de despido de 16 de noviembre de 2016, operando realmente un despido sin justa causa, como correctamente lo definió la *a quo*.

Ahora, como en el curso de esta sede se determinó que el último salario mensual promedio devengado por la actora era equivalente a la suma de \$1.749.527, será ese el valor con el que se liquide la indemnización, teniendo en cuenta también lo dispuesto en el artículo 38 de la convención colectiva 1999-2001 compilada en la convención colectiva de trabajo vigente entre el 1° de noviembre de 2014 y el 31 de octubre de 2017; norma que establece que cuando el trabajador despedido sin justa causa tenga un tiempo de servicio superior a un año, pero inferior a diez años, tendrá un incremento del 85% del valor de la indemnización por despido sin justa causa prevista en la ley.

En este caso, la señora García Ospina prestó sus servicios durante un lapso de 2 años 10 meses y 3 días, por lo que, luego de liquidar la indemnización que legalmente le correspondería -artículo 64 del CST- se le realizará el incremento del 85% determinado en la convención colectiva de trabajo.

Así las cosas, por el primer año de servicios, la señora Marly Juliet García Ospina tenía derecho a que se le reconocieran treinta (30) días de salario al devengar menos de diez SMLMV, esto es, la suma de \$1.749.527, por el segundo año lo correspondiente a veinte (20) días de salario, que corresponden a la suma de \$1.166.351 y por la fracción del tercer año, veinte (20) días de salario proporcional que corresponden a la suma de \$981.679; por lo que, legalmente, tendría derecho a que se le reconociera por dicho concepto la suma de \$3.897.557; que incrementada en el 85% definido en la convención colectiva de trabajo, asciende a la suma de \$7.210.480; motivo por el que se modificará la sentencia de primera instancia en ese sentido.

En cuanto a la condena en costas de primera instancia, considera la Corporación que las mismas estuvieron correctamente fijadas por la *a quo* de acuerdo con el resultado que arrojó el proceso, motivo por el que no hay lugar a su modificación.

Sin costas en esta sede.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. REVOCAR los ordinales SEGUNDO y CUARTO de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito, para en su lugar negar las pretensiones dirigidas en contra de BANCOLOMBIA S.A. consistente en reajustar las prestaciones sociales y vacaciones elevadas por la demandante.

SEGUNDO. MODIFICAR el ordinal TERCERO de la sentencia emitida el 10 de junio de 2022, los cuales quedarán así:

***“TERCERO. CONDENAR** a la sociedad BANCOLOMBIA S.A. a reconocer y pagar a favor de la señora MARLY JULUET GARCÍA OSPINA por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la suma de \$7.210.840.”.*

TERCERO. CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia recurrida.

Quienes Integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4a9ef6c48445393fd490fc4539673bd1b41e53ff75ec36b79c2dcf39b23abe5e**

Documento generado en 10/05/2023 08:42:41 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>