

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001310500320190036802
Demandante:	Carolina Arias Londoño
Demandado:	Banco Colpatria Multibanca Colpatria S.A., hoy Scotiabank Colpatria S.A.
Asunto:	Apelación sentencia 07-09-2022
Juzgado:	Tercero Laboral del Circuito
Tema:	Contractual

APROBADO POR ACTA No. 165 DEL 17 DE OCTUBRE DE 2023

Hoy, veintitrés (23) de octubre de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA**, **Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ** y como ponente **Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a resolver el recurso de apelación frente a la sentencia de primera instancia del **7 de septiembre de 2022**, proferida por el **Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira** dentro del proceso ordinario promovido por **CAROLINA ARIAS LONDOÑO** en contra de **BANCO COLPATRIA MULTIBANCA COLPATRIA S.A., hoy SCOTIABANK COLPATRIA S.A.** Radicado: **66001310500320190036802**.

En el presente proceso, con anterioridad las Magistradas Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón y Dra. Olga Lucía Hoyos Sepúlveda, manifestaron su impedimento para conocer del asunto, los cuales fueron aceptados por auto del 26 de enero de 2022 (carpeta 02. Segunda instancia, archivo 10)

Seguidamente, se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 177

ANTECEDENTES

CAROLINA ARIAS LONDOÑO demandó al **BANCO COLPATRIA MULTIBANCA COLPATRIA S.A., hoy SCOTIABANK COLPATRIA S.A.**, para que se declare que el contrato de trabajo que existió desde el 11 de junio de 2009, fue terminado sin

justa causa el 9 de diciembre de 2018 y en el marco de un despido colectivo. Consecuencialmente, aspira a que sea reintegrada al cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad junto con el pago de salarios, prestaciones y acreencias laborales dejadas de percibir, aportes al sistema de seguridad social, además de los perjuicios morales, todos ellos con la correspondiente indexación. Subsidiariamente, solicita se condene al pago de la indemnización por despido y los perjuicios morales ocasionados con la terminación, ambos con la respectiva indexación.

Así mismo, aspira a que se le reliquiden sus prestaciones sociales, teniendo como factor salarial las comisiones por concepto de concurso banca seguro y concurso crédito hipotecario, recibidas durante su vinculación laboral.

Los hechos que sustentan lo pretendido, informan que la actora se vinculó mediante un contrato de trabajo a término indefinido iniciado el **11 de febrero de 2009**, desempeñando el cargo de **asesora comercial supernumeraria** y, desde mayo de 2013 como **ejecutiva renta alta**. Que su último salario básico era de \$2.571.500, siendo su remuneración variable por las comisiones por ventas y el cumplimiento de metas en el “concurso banca seguro” y “concurso crédito hipotecario”, últimos que no se les atribuyó el carácter salarial pese a que retribuía directamente la prestación personal de sus servicios y era habitual.

Que entre las funciones asignadas estaban, entre otras, la venta del portafolio de seguros, actividad que debía realizar siguiendo los pasos narrados en el hecho 14°, pero que el Banco solo les brindó orientación del diligenciamiento de los formularios para la venta de seguros a través del correo institucional, sin entrenamiento, ni capacitación suficiente para realizar la venta de seguros y tampoco contaban con un procedimiento adecuado para el control y verificación de la información diligenciada en los formularios de venta de seguros MP-GRO-AYC-70 “Política de Visación” (verificación de cédulas, firma, autenticación del cliente) y la matriz PR-GRO-CYV-09 “Identificación y visación” y que además, dadas las exigencias en los tiempos de atención, debían colaborar a los clientes con el diligenciamiento de los citados formularios.

Memora que el **14 de noviembre de 2017**, **14 de enero de 2018** y **28 de junio de 2018** vendió pólizas de seguro de vida- plan familia a los clientes Jorge Hernán Salgado Salgado, María Gladys Castañeda Ramírez y Luz Marina Escobar de Herrera, respectivamente. Así mismo, realizó la compra de cartera del 31 de octubre de 2018 al TC persona terminada en 3883.

Relata que fue citada a descargos el **6 de diciembre de 2018**, por presuntas

irregularidades ocurridas durante las anteriores ventas, circunscribiéndose la diligencia de descargos en evaluar una supuesta infracción al código de conducta del banco y que, el **7 de diciembre de 2018**, fue despedida por el demandado argumentando justa causa, frente a lo cual, alega que la conducta reprochada no constituía falta grave, sin que además se hubiere tenido en cuenta su desempeño y trayectoria para aplicar la graduación de las faltas, en tanto que con anterioridad nunca fue requerida para mejorar su desempeño, no tuvo sanciones disciplinarias y tampoco ejecutó una maniobra conscientemente irregular en punto a las funciones que le fueron confiadas, por lo que a su juicio fue injusto el despido, por lo que tal decisión le generó perjuicios morales y materiales.

De otro lado, refiere que, a su juicio, no hubo inmediatez en el despido y afirma que, habiendo sido despedida por razones similares por las que fueron despedidos varios trabajadores en las diferentes sucursales, implicaba que se trató de un despido colectivo que requería la autorización del ministerio del ramo.

Y, afirma que a la terminación no se le pagaron reajustes de las prestaciones teniendo como factor salarial las comisiones por concurso banca seguros y concurso crédito hipotecario.

La demanda fue radicada el 26 de agosto de 2019 [archivo 05, pág. 140], admitida por auto del 30 de agosto de 2019 [archivo 05, pág. 142].

Posición de la demandada.

El **BANCO COLPATRIA MULTIBANCA COLPATRIA S.A., hoy SCOTIABANK COLPATRIA S.A¹**, se opuso a lo pretendido indicando que la terminación lo fue por justa causa, además de haber cancelado durante toda la relación, las acreencias laborales que correspondían. Refiere que la actora no solo incumplió con los numerales 2, 3, 6 y 8 del proceso del código PR - GRO-BCS-01 al diligenciar formularios de toma de póliza del plan familia en nombre de los clientes Salgado, Castañeda y Escobar, situación expresamente prohibida por el Banco. Que también, reportó y registró en los formularios de toma de póliza y en el sistema AS400 de la Compañía, información que no correspondía a la realidad pues la demandante no verificó en debida forma la fecha de nacimiento de los clientes, ofreciendo y vendiéndole al mismo, un producto para el cual no cumplía los requisitos, aunado a ello, incumplió los procedimientos para la adquisición de compra de cartera por parte de sus funcionarios, al haberse realizado una compra de cartera a sí misma, situaciones que constituyeron una falta grave a sus

¹ Archivo 05, página 161

obligaciones laborales y que ameritaron la terminación de su contrato. Agrega que el despido no fue parte de uno colectivo porque no se cumplía con los supuestos del artículo 67 de la Ley 50 de 1990. Como excepciones formuló: **Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción.**

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La jueza tercera laboral del circuito de Pereira, mediante fallo del 7 de septiembre de 2022 dispuso:

PRIMERO: Declarar que la señora CAROLINA ARIAS LONDOÑO en su condición de trabajadora y la entidad BANCO COLPATRIA RED MULTIBANCA COLPATRIA S.A. BANCO SCOTIABANK COLPATRIA S.A. en su condición de empleador, estuvieron vinculados por un contrato de trabajo celebrado por escrito, cuya fecha inicial fue el 11 de junio del año 2009 y su fecha de terminación fue el 7 de diciembre del año 2018.

SEGUNDO: Declarar que la terminación del vínculo se generó por decisión adoptada por la entidad empleadora y calificada como ajustada a las condiciones de justa causa conforme al artículo 62, literal a) numeral 6, en concordancia con el artículo 58, numeral 1 del C.S.T.

TERCERO: Declarar que no se trató de un despido colectivo que se desplegó por la entidad BANCO COLPATRIA RED MULTIBANCA COLPATRIA S.A. BANCO SCOTIABANK COLPATRIA S.A. frente a la señora CAROLINA ARIAS LONDOÑO.

CUARTO: Como consecuencia de las anteriores declaraciones, negar la totalidad de las pretensiones contenidas en la demanda que fueron presentadas por la señora CAROLINA ARIAS LONDOÑO como se explicó precedentemente.

QUINTO: Declarar probada la excepción de mérito que planteó la entidad demandada denominada inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

SEXTO: Condenar en costas procesales a la parte demandante a favor de la entidad demandada en cuantía equivalente al 100% de las causadas.

Para arribar a la anterior determinación, en síntesis, la a quo hizo un recuento de los hechos que desencadenaron el despido de la trabajadora en la ejecución de sus funciones relacionadas con la venta de seguros plan familia a los clientes Jorge Hernán Salgado Salgado, María Gladys Castañeda Ramírez y Luz Marina Escobar de Herrera y por la compra de cartera que se hizo el 31 de octubre de 2018, irregularidades que fueron advertidas con ocasión de una investigación general realizada por el área de seguridad bancaria que surgió por el aumento de las ventas reportadas en el área y por las sospechas de actividades no permitidas por parte de algunos asesores bancarios, concluyendo que fue en el marco de dicha indagación que se descubrió que, entre otros, la demandante había vendido pólizas a personas que no cumplían los criterios de elegibilidad, ya que estaban excluidas por su edad y, dedujo de las pruebas – donde hizo especial mención del testimonio de María Clemencia Rodas Echeverry - que la actora había manipulado el sistema AS400 para cambiar las fechas de nacimiento de los clientes para la venta de las pólizas mencionadas y había inaplicado las políticas, manuales y procedimientos de verificación dispuestos por el banco para evitar el fraude. De

allí, dedujo que la demandante había infringido gravemente las disposiciones del empleador dada su participación en actividades irregulares, como también lo había sido la compra de préstamos a otros bancos, que hizo sin autorización.

Como producto de la valoración probatoria, consideró que las acciones realizadas por la demandante habían constituido una grave violación de las políticas y procedimientos del banco, lo cual había generado un riesgo para la reputación y las finanzas de la entidad bancaria demandada. Por tanto, concluyó que la rescisión del contrato de la trabajadora había sido justificada.

En cuanto al requisito de inmediatez, lo encontró acorde al concluir que fue en noviembre de 2018 cuando se pudo verificar en la investigación e informes provenientes del departamento de seguridad los hechos cuestionados; que el 6 de diciembre de 2018, a la trabajadora se le explicó las irregularidades por las que se le citaba, anexándosele la documentación pertinente, aunado a la compra de cartera que se hizo en forma irregular el 31 de octubre de 2018, frente a lo cual la trabajadora admitió conocer que era prohibido.

De otro lado, el juez desestimó cualquier alegación de despido colectivo, arguyendo que éste sólo se daba en los casos expresamente señalados en la Ley, excluyendo aquéllos calificados como justa causa o en la extinción del contrato por causas legales, porque se trataba de situaciones individuales, y del caso se infería que hubo terminación justificada por una justa causa, según el artículo 62, literal a) numeral 6, en relación con el artículo 58, numeral 1 del CST.

RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante recurrió la decisión atacando los siguientes aspectos y con los siguientes argumentos:

Manipulación o modificaciones al sistema. Arguye que la valoración dada por la Jueza respecto del testimonio de María Clemencia Rodas en lo que respecta a la “manipulación del sistema” carecía de respaldo testimonial con relación a los demás testigos, arguyendo que la situación referida por aquella en ningún momento la había traído a colación el testigo Santiago Pineda, sin que además existiera peritazgo o la intervención de un ingeniero en sistemas para que corroborara la conclusión de la jueza en el sentido a que la demandante violó la seguridad del sistema para modificar la información que previamente existía de los clientes y que si bien, durante los descargos aquella aceptó que en las pólizas del plan familia hizo una inserción errada de las fechas, lo cierto es que nunca aceptó que hubiere violentado la seguridad del software para variar la información

allí almacenada y, en conclusión, expone que no se podía hablar de que había coetaneidad entre los errores en el formulario y la manipulación del sistema, de manera que no había certeza para definir esa situación como un aspecto para calificar la gravedad de la falta.

Controles al procedimiento. Asevera que no se tuvo en cuenta la declaración del testigo Santiago Pineda, donde se mencionaba que en el software cuando a un cliente se le vendía una póliza estando próxima la persona a arribar a la edad de no cobertura, se generaba una alerta. De otro lado cuestiona que el banco tuviera dentro de la oferta de sus propios productos controles duales, no así en el plan familia por lo que se preguntaba por qué no se daba esa alerta en las pólizas cuando no se cumplían con los requisitos y concluye que la falta de esos controles duales impedía que se le pudiera imputar toda la responsabilidad a la demandante.

Gravedad de la falta. Manifiesta que la gravedad de la falta no estaba calificada en sede del empleador, no existiendo por tanto una tipificación administrativa que legitimara previamente la gravedad del hecho en el reglamento interno de trabajo o en el manual de conducta.

Despido Colectivo. Manifiesta que no se tuvo en cuenta que fueron más de 100 trabajadores que incurrieron en circunstancias de equivocación como la enrostrada a la demandante e insiste que teniendo dado el número de trabajadores del banco que en esta zona de Pereira fueron despedidos, se enmarcaba en un despido colectivo.

Decisiones del empleador frente a otros casos. Alerta el litigante que no se hizo una consideración particular de la exposición frente a la cual el trabajador Olivera, fue retirado del banco en el mes de octubre por la misma causa a quien se le despidió sin justa causa e indemnizado, tal como obra en certificación que militaba en el expediente, frente a lo cual cuestionaba la falta de equilibrio del demandado frente a razones análogas con decisiones distintas, pues en ese caso el banco había decidido pagar indemnización.

Inmediatez. Señala que echa de menos el concepto de inmediatez en la terminación del contrato de trabajo considerando que no se analizó la exposición del testigo Santiago Pineda cuando afirmó sobre la noticia dada al el empleador frente al inusitado crecimiento porcentual de ventas de seguros en la zona Centro-Pereira, hecho y que ocurrió en junio del 2018, iniciándose la investigación en julio de 2018, dándose paso a la averiguación que comenzó por Pereira, adicionando el deponente que se había reportado lo conocido inicialmente, a la Jefatura de Personal del Banco, obviando el fallador el hacer consideración entre

el conocimiento del hecho del reporte dado por el investigador a la Jefatura de Personal, y a pesar de ello, en la sentencia se enuncia que fue en el mes de noviembre que se recibió la noticia y que en diciembre se rindieron los descargos.

Reliquidación. Reprocha que la juzgadora de instancia no hubiere tenido en cuenta las comisiones por ventas que se le pagaron a la trabajadora y que aparecen estipuladas en documento exhibido a Vanessa Lorena Soto Duque, por lo cual solicitaba la reliquidación de las prestaciones para los años 2016 a 2018, justificando ello que así la misma demandante hubiera indicado que todo se le pagó, lo cierto es que eran derechos ciertos e indiscutibles en las que el empleador no había aportado evidencia de su cancelación.

ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, el traslado se dispuso mediante fijación en lista del 15-12-2022 y de la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala [archivo 07, cuaderno de segunda instancia].

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia, procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Dado los argumentos planteados en el recurso, y considerando que el estudio del caso en segunda instancia se limita única y exclusivamente a los puntos de censura enrostrados por la parte recurrente, según lo dispone el artículo 66 A del C.P.T.S.S, corresponde a esta Sala de Decisión establecer: i) Si las conclusiones a la que arribó la jueza de conocimiento responden a una debida valoración probatoria. ii) Determinar si los hechos adjudicados a la trabajadora se encuentran enmarcados en las justas causas para dar por terminado el nexo laboral; iii) Establecer si en el despido se respetó el principio de inmediatez; iv) Determinar si en el caso se acreditó la existencia del despido colectivo adjudicado por la demandante y, v) Había lugar a ordenar el reajuste de las prestaciones de la trabajadora, según los factores salariales invocados.

Del Despido

Para dar por terminado el vínculo contractual, cabe precisar que el artículo 66 del CST, modificado por el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, dispone 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 esta determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos". De igual forma, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y, a este, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión (SCL, sentencia 48351/2016).

Entrando en materia, es de recordar que el artículo 61 del C.P.T.S.S. dispone, conforme a la libre formación del convencimiento, el juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas y, por lo tanto, formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

En el sub iudice, ninguna controversia existe en lo que respecta a la acreditación del despido por parte del empleador, frente a lo cual, cuenta memorar que de ello da cuenta la comunicación – carta de terminación – que milita en el archivo 05, página 212, cumpliendo la actora con la carga que le incumbía de demostrar que fue despedida. Ahora, cuenta decir que demostrado lo anterior, al Banco demandado le incumbe demostrar que dicho finiquito obedeció a una justa causa estipulada legal o convencionalmente.

De la valoración probatoria

Como se señaló, al empleador le atañe la justificación del despido, pues para que sea justo, tal decisión debe estar motivada en una causal reconocida por la ley o calificada como tal, en este caso, en el contrato de trabajo ora en el reglamento interno de trabajo.

Para el análisis del asunto, se tiene que la carta del despido del 7 de diciembre de 2018, el Banco demandado comunicó a la trabajadora su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, con fundamento en “el artículo 62 literal a) numeral 6 del CST en concordancia con el artículo 58 numeral 1”, al considerar que se habían incumplido los procedimientos establecidos por la compañía para la venta de pólizas de seguro, del procedimiento PR-GRO-BCS-01, porque ella misma diligenció los formularios de toma de póliza del plan familia Nos. 8318505, 8191279 y 81944857 y, adicionalmente, reportó y registró en ellos información que no correspondía a la realidad, porque no verificó la fecha de nacimiento de los clientes, les ofreció y vendió a estos las pólizas de seguros para el cual, no

cumplían con los requisitos (no era una persona asegurable por la edad). Lo anterior, además del incumplimiento de los procedimientos para la adquisición de productos al haberse realizado una compra de cartera para sí misma, lo cual era contrario a las políticas, procedimientos, valores y principios del Banco, circunstancias que para el empleador, correspondió a una conducta violatoria de las políticas, procedimientos, valores y principios establecidos por el Banco y por tanto, la enmarcó en una violación grave a las obligaciones laborales y reglamentarias que dieron paso a la justa causa del despido (pág. 212, archivo 5).

Como medios de prueba, se arrimaron los siguientes documentos de los cuales se extractan los aspectos necesarios para resolver el asunto:

El **contrato de trabajo** (archivo 5, pág. 67-69) del 11-06-2009 para ocupar el cargo de Asesor comercial Supernumerario, entre las cuales se señala como obligación: “d) Utilizar únicamente el software instalado por EL BANCO en los microcomputadores asignados para las labores propias de su cargo, **ceñido a los manuales y documentación suministrada por la entidad**; (...)” y dispone: “(...) La violación de una cualquiera de las obligaciones anteriores, constituye Justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de BANCO COLPATRIA, sin perjuicio de las acciones legales”.

Además, en la cláusula 11 “reglamento de trabajo” dispone que (...) **queda sujeto al contrato el Reglamento Interno de Trabajo de EL BANCO COLPATRIA RED MULTIBANCA COLPATRIA S.A, el cual tendrá prelación después de la aplicación del presente contrato**. Así mismo, en su cláusula 12. Respecto del código de buen gobierno, indica que **“De igual forma quedaba sujeto al Contrato el Código del buen Gobierno donde se consagran los principios básicos bajo los cuales desarrolla EL BANCO su actividad, el cual fue leído por el empleado al momento de la firma del mismo, acogiéndose a él”**.

Ahora, en el expediente milita la **citación a diligencia de descargos** (archivo 5, pág. 83) del 3-12-2018, en la cual se le da a conocer a la laborante que lo era por las presuntas irregularidades en la venta y grabación de la póliza plan familia de tres clientes y la compra de cartera TC realizada para ella misma, agregando la documentación correspondiente.

Durante la **diligencia de descargos** realizada el 6 de diciembre de 2018 (archivo 5, pág. 92-100), en suma, la actora aceptó conocer el código de conducta del banco, así como los procedimientos y políticas bancarias y de la obligación de seguir los lineamientos trazados por el Banco, de estar capacitada en principios de venta, Banca Seguros., para el ejercicio de sus funciones. Describe conocer el procedimiento de seguro plan familia y la limitación de la edad de 65 para la asegurabilidad, aunque refiere que el diligenciamiento de los formularios los realizaba ella o los clientes, pero aclara que de acuerdo a las políticas y procedimientos del banco la instrucción era que los diligenciaran los clientes y no los asesores. Dijo que en el caso del cliente Salgado ella le ofreció el seguro para el desembolso de un crédito, acepta que ella los diligenció y luego los grabó en el AS400 y respecto de la fecha de nacimiento allí incluida se justificó en que era una equivocación y aceptó que a pesar de que ofrece el producto nunca pregunta la edad al cliente y niega haber modificado o manipulado la fecha en el sistema. En cuanto a la cliente Gladys Castañeda dijo que era cliente nueva; que no recordaba quien diligenció el formulario – lo desconoció -, que fue ella quien grabó la información en el sistema y solo aceptó no haber validado la información y respecto de la cliente Luz marina Escobar dijo que era cliente de su portafolio; que ella misma (trabajadora) fue quien diligenció y grabó el formulario pero dijo

no saber porque la diferencia en la fecha de nacimiento consignada en el documento y en el sistema.

De otro lado, interrogada **Carolina Arias Londoño**, confesó que tenía pleno conocimiento de las labores a realizar y de cómo debía desarrollarlas, habiendo sido debidamente capacitada para todos los procesos que tenía a cargo dichos efectos, habiéndosele entregado por parte del banco el reglamento interno de trabajo, manual de funciones y conociendo el código de conducta. Admite que dentro de sus funciones tenía asignada la venta de seguros, teniendo pleno conocimiento de que los clientes que podían adquirir las pólizas de vida plan familia debían tener como edad máxima la de 65 años. Explica que como ejecutiva tenía un portafolio de clientes renta alta, dentro del cual se encontraba como cliente el señor Jorge Hernán Salgado, a quien le ofreció la póliza de vida del plan familia, habiendo diligenciado ella misma el formulario, dando cuenta de tener conocimiento de que debía hacerlo el cliente. Que en la diligencia de descargos le pusieron de presente la póliza del señor Salgado y que se equivocó en su diligenciamiento, calificándolo como un error del cual se enteró la interrogada únicamente cuando fue llamada a rendir los descargos. Finalmente afirmó que el banco le había pagado todos y cada uno de los conceptos que por su prestación de servicio debía recibir.

La testigo **Vanesa Lorena Soto Duque**, dio cuenta que fueron varios trabajadores que incurrieron en yerros durante el trámite y diligenciamiento de seguros plan familia, los cuales generaban en sus clientes beneficios como reducción en tasas de interés; que el común denominador era la fecha de nacimiento errada frente a clientes no asegurables por la edad, entre otros aspectos, narra que un compañero suyo Juan Camilo Olivera fue despedido por ese mal diligenciamiento pero fue indemnizado, lo que ocurrió en octubre de 2018, y después de ello, el banco empezó con las auditorías y a verificar los formularios a nivel nacional donde se encontraron más casos, despidiendo a quienes incurrieron en dichos errores pero sin pagarles indemnización. Relata que otros errores que se encontraron estaban relacionados con compras de cartera que los trabajadores hicieron a ellos mismos, lo cual estaba prohibido ya que no podían venderse productos a ellos mismos ni al núcleo familiar. Relaciona que cuando los trabajadores ingresaban al banco les daban un libro llamado manual de código de conducta que contenía los reglamentos de la entidad bancaria al igual que los deberes de todos los empleados, remitiéndoseles además al e-mail actualizaciones de productos, recibiendo capacitaciones por parte de la gerencia de zona cuando se hacían modificaciones, contando además con un intranet donde estaban todas las políticas, lineamientos y todos los procesos. De otro lado, informó que las comisiones eran diferentes a los concursos y que estos últimos eran lanzados por la gerencia de zona, donde se decía, por ejemplo, que el que quede en primer lugar en tal cosa, se le entrega tanto dinero o pases para ir a cine, entre otros; que estos eran promocionados en correos electrónicos y los interesados se daban cuenta de ello por este mecanismo; que a diferencia de las comisiones que se pagaban con la nómina mensual, los concursos no aparecían en desprendibles sino que se publicaban los resultados de los ganadores y los premios.

Interrogada **María Carolina Moreno**, representante legal de la demandada, indica que la trabajadora estaba vinculada al banco desde el 2009, teniendo suficiente experiencia y conocimiento para el cumplimiento de sus funciones. Afirma que la investigación a Carolina Arias se inició debido a que al banco llegó una reclamación, más o menos en octubre del 2018, en virtud del fallecimiento de uno de los tomadores de una póliza de dicho plan, habiendo ocurrido su deceso después de los 65 años de edad, por lo que se hicieron auditorías internas encontrándose, entre otros, como hallazgo las irregularidades de Carolina Arias en las ventas de las pólizas, siendo llamada en diciembre de 2018 a rendir descargos, una vez establecidas las anomalías. Informa que la investigación fue adelantada por el banco a través del Departamento de Seguridad Corporativa, donde estudiaron todas las pólizas del país, investigación que tuvo una duración de más o menos un año, transmitiendo los hallazgos al Departamento de

Relaciones Laborales con el fin de que se definiera la situación de cada trabajador, siendo más o menos 39 personas a las que se les recibieron descargos a nivel nacional por hechos acaecidos entre los años 2017 y 2018, habiendo tenido todos los investigados el mismo modus operandi. En cuanto a lo que pasó finalmente con el valor obtenido por los trabajadores despedidos en virtud de las comisiones irregularmente ocasionadas, manifestó que nunca se les descontó el valor de estas.

Santiago Pineda Ramírez, Gerente de tarjeta de crédito de Colpatria, expresó que para los años 2017, 2018 y 2019 tenía como función las de director de prácticas de ventas, la que se encaminaba a evitar malas prácticas; que a mediados del 2018, dentro de los múltiples indicadores de seguimiento que se venían ejecutando, fueron citados por el gerente nacional de red de oficinas porque dentro de los análisis se habían evidenciado comportamientos atípicos en productividad en la zona centro - eje cafetero-, debiendo hacer una revisión profunda para establecer si se debía a malas prácticas dado el desempeño que venían presentando el cual era atípico al promedio nacional sin que estuviera justificado en alguna acción comercial. Que con el equipo de monitoreo y testeo, el equipo de prácticas de ventas evidenció vulnerabilidades en el proceso de ventas de ciertos productos y al hacer el escalamiento al comité ejecutivo del banco, junto con el equipo de auditoría y de seguridad corporativa, se les requirió para hacer revisión retrospectiva desde tres años atrás y verificar que riesgo tenía el banco en la emisión de pólizas de seguro, haciéndose una revisión de más o menos unas 750.000 pólizas donde debieron cotejar la información de las fechas generadas en el sistema para garantizar que las políticas del producto estuvieran incorporadas la edad mínima y máxima de ingreso al igual que la edad de permanencia. Aduce que en su momento se identificó una vulneración de varios funcionarios que hicieron omisiones a los procesos y realizaron alteración de fechas de nacimiento específicamente en la venta de seguros, donde observaron modificaciones de la fecha para garantizar que tuvieran asegurabilidad. Expone que dentro de ese proceso se hizo trabajo mancomunado para identificar los casos y así, adelantar todo el proceso de recopilación de pruebas para establecer, junto con el equipo de relaciones laborales, los casos donde se adelantarían las acciones disciplinarias de cara al código de conducta y los códigos de venta del banco; que mientras se realizaba la investigación se fueron generando informes, pudiendo encontrar cerca de 100 personas que incurrieron en dichas conductas en el País. Explica que el equipo de relaciones laborales, una vez recibidos los informes de la investigación, hizo identificación de las personas que incurrieron en las conductas para tomar decisiones. Da cuenta de que se tuvo como hallazgo la modificación de fechas de nacimiento para la venta de productos de seguros, especialmente, en las pólizas de vida plan familia, encontrando que los parámetros permitían que en el ingreso de datos del sistema principal donde estaba creado el cliente, había posibilidad de alterar esa fecha sin que hubiera un control, por lo que, con ocasión a los resultados de las pesquisas, se debieron tomar correctivos.

Clemencia Rodas Echeverry, Gerente de Oficina en Colpatria, vinculada desde abril de 2009 a la entidad, manifiesta que la demandante prestaba sus servicios en la oficina que la testigo gerencia, ocupando el cargo de ejecutivo renta alta, siendo la deponente su jefe inmediato. Señala que dentro de las funciones de la actora estaba la venta de seguros, principalmente el plan familia que era un seguro de vida y tras investigaciones efectuadas por un área del banco y a nivel nacional, le correspondió a la testigo recibirle los descargos a la trabajadora, siendo luego despedida. Afirma que las pólizas, según las políticas del Banco, debían ser diligenciadas directamente por el cliente, pero la demandante fue quien las diligenció, no siendo un formato complejo el de banca seguros que era como de media página, relacionados con datos personales y los beneficiarios.

De las anteriores intervenciones, analizadas en conjunto con la documental aportada por las partes, se puede concluir que la labor de la accionante debía ceñirse a los procedimientos, manuales y directrices a los que se ha venido

haciendo referencia, no obstante, esas exigencias fueron omitidas por la actora, a pesar de que eran de su conocimiento. Dichos procedimientos militan en el expediente digital archivo 04. Anexos demandada, siendo ellos: Plan Familia – banca seguros, Sección 6. Política institucional conozca a su cliente, MP-GRO-AYC-70 - Políticas de Visación, PR-GRO-BCS-01 procedimientos - Apertura Plan Familia y PR-GRO-CYV-04 – procedimientos de identificación y Visación.

De lo dicho, nótese que de los medios de prueba no hay duda de que la demandante no solo conocía los procesos, procedimientos, políticas y directrices aplicables a la labor que ejercía, sino que, además, era capacitada por la demandada a través de diferentes mecanismos, por lo que no hay duda de la idoneidad con que contaba, pues es claro que, dada su trayectoria, tenía la experticia suficiente para el desarrollo de la función en el marco de las disposiciones y políticas del banco.

Ahora, cuenta indicar que si bien es cierto que no existe evidencia que la demandante hubiere violentado el sistema de información y menos aún que lo hubiera aceptado como un hecho fraudulento, lo cierto es que lo cuestionable no se limita ni siquiera al simple diligenciamiento del formulario de apertura del seguro, sino que corresponde al desconocimiento díscolo de los mandatos del empleador, emitido a través de los procedimientos, directrices y actividades de validación establecidas por el Banco, esto es, en su orden: (1) En la omisión de auscultar con el cliente, si este cumplía con el requisito de asegurabilidad en lo atinente a la edad límite de aseguramiento; (2) Al desconocimiento de la directriz del empleador al diligenciar el formulario de solicitud de póliza de seguros, cuando era una prohibición que conocía y estaba dispuesto en el macroproceso vinculación, Proceso Apertura, Subproceso Póliza de seguros y procedimiento Plan familia cargo a cuenta, actividad; (3) La omisión de validar la documentación y regularizar la información con el cliente antes de ser grabada en el sistema de información AS400, (4) la omisión de los controles establecidos en el procedimiento para validar la información que implicaba la confrontación con el documento de identificación del cliente y el (5) incurrir en la prohibición de tramitar auto-créditos o compra de carteras que son para su beneficio, cuando se impone que ello no podía hacerse de manera directa sino con la intermediación de otro asesor, por lo que no son de recibo las justificaciones esgrimidas por la trabajadora, cuando los hechos surgieron de la inaplicación de los procedimientos y del debido cuidado, que permitió vender seguros de vida a clientes no asegurables y de incurrir en prácticas no permitidas por el empleador.

En torno a los escenarios planteados por el recurrente, relativo a la ausencia de controles duales en el procedimiento o el hecho de que en un caso anterior a

otro trabajador despedido por situaciones similares (Juan camilo Olivera) no son aspectos que desvirtúan la conducta de la trabajadora, ni la eximen de responsabilidad, la cual surge de la subordinación del trabajador respecto del empleador y, por tanto resulta ser una responsabilidad individual, cuyo propósito es que el trabajador actúe y cumpla con las obligaciones pactadas en el marco de los deberes y prohibiciones establecidas en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, las políticas y directrices dispuestas en los manuales de funciones, procesos y procedimientos, lo que de suyo, descarta tener como atenuante de la conducta de la trabajadora aspectos exógenos a su situación particular.

Además, el cuestionamiento frente a la falta de controles duales, conviene advertir que si bien el Macroproceso PRGRO-BCS-01, no se advierten controles diferentes a los que debe aplicar la misma asesora, lo cierto es que ello no exime a la demandante de las faltas en que incurrió.

De la calificación de la gravedad de la falta.

A tono con lo anterior, es de señalar que numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala como causal para despedir al trabajador por justa causa: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

De otro lado, cuenta indicar que además de las obligaciones y prohibiciones contenidas en la codificación laboral, el empleador puede fijar una serie de faltas o conductas sancionables y graduar el nivel de gravedad de estas. Dichas faltas, pueden ser calificadas como graves y dar lugar a la terminación de la relación laboral, siempre y cuando así lo disponga el pacto, convención, fallo arbitral, contrato de trabajo o el reglamento interno de trabajo, en este caso, de la entidad bancaria.

Ahora del contenido del numeral 6 del artículo 62 del C.S.T., se desprenden dos situaciones diferentes: El despido que se deriva de la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T. y el despido que obedece a la comisión de cualquier falta grave calificada como tal en el reglamento de trabajo y similares. En este punto, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha lineado que, en el primer caso, la gravedad de la falta debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la gravedad de la falta es calificada o determinada por las mismas partes en el contrato de trabajo, o en el reglamento

de trabajo y similares y le es vedado al juez hacer juicios de valor sobre la falta que previamente haya sido calificada y graduada en alguno de los actos referidos en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte en sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, M.P Carlos Ernesto Molina Monsalve, recoge su propia jurisprudencia de antaño sobre el tema que nos ocupa, así:

“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...”

En efecto, el artículo 62 literal a) numeral 6 del Código Sustantivo de trabajo, dispone:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

...

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

Pues bien, como del análisis en conjunto y crítico de las pruebas, se concluye que la demandante incurrió en las conductas que le endilgó SCOTIABANK COLPATRIA S.A., las cuales se enmarcan en las faltas graves calificadas por las partes (empleador y trabajador), tanto así que, en el contrato de trabajo de acuerdo con el literal d) de la cláusula de **obligaciones**, se impone que el trabajador debe utilizar el software bancario y en su operación, debe ceñirse a los manuales y documentación dispuesta por el Banco, siendo la violación de esa obligación constitutiva de justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Además, del documento RELACION DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES signada por la trabajadora (archivo 5, pág. 193-199) le imponen como responsabilidades y funciones el comercializar los productos otorgando información adecuada al cliente (No. 1), velar por que cliente diligencie el formato de conocimiento del cliente en la apertura de productos (No. 34), cumplir con el reglamento interno, códigos de ética y conducta, entre otros (No, 36)

Ahora, teniendo en cuenta que el reglamento interno fue expresamente incorporado al contrato de trabajo, según el artículo 45 del mismo (archivo 05 – página 108), se estableció como obligaciones del trabajador entre otras:

“1. Realizar personalmente las labores en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta EL BANCO o sus representantes...”;

[...]

19 cumplir con todos los procedimientos y políticas establecidos por el banco.

[...]

21. cumplir con el reglamento interno de trabajo, código de conducta y los demás códigos, procedimientos y políticas que establezca el banco, para el adecuado desarrollo de las funciones por parte del trabajador...”.

Además, se observa que en el reglamento interno de trabajo se estableció el deber de dar cumplimiento a los manuales y políticas establecidas por el Banco y demás políticas y procedimientos, según se señala en el CAPITULO IX – PRESCRIPCIONES DE ORDEN.-, donde en su art. 42, dispone que los empleados tienen los deberes siguientes: “(...) k- Cumplir con lo previsto en los manuales y políticas establecidas al interior de EL BANCO; L- Cumplir con los demás códigos, procedimientos y políticas que se establezcan internamente para el adecuado desarrollo de las funciones por parte del trabajador (...)”

A su turno, el artículo 50 del reglamento interno de trabajo dispone: “Para efectos del artículo 7, literal a), numeral 6 del decreto ley 2351 de 1965 – Terminación del contrato con justa causa, se clasifican como faltas graves las siguientes:

“... d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

e) violación grave por parte del trabajador a las políticas y procedimientos del banco”.

Aquí, es menester indicar que, frente al criterio de falta grave, es posible acudir a la graduación de la culpa que refiere el art. 63 del código civil, según el cual es negligencia grave la que consiste en no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes o de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios.

Por otra parte, la jurisprudencia ha definido que para definir si una falta es grave no se requiere la demostración de un perjuicio a la empresa ni tampoco que el ánimo del trabajador hubiera sido la de causar un daño, tal como lo ha indicado, entre otras en la SL945-2023, al reiterar lo dicho en las SL12438-2015 y SL1920-2018.

Conforme lo dicho, comoquiera que se encuentra acreditado que la actora en el desempeño de sus funciones, de manera reiterada incurrió en omisiones que denotaron el incumplimiento de las directrices, políticas, procedimientos y disposiciones del banco, en fechas 14-11-2017, 14-01-2018, 28-06-2018 al no tramitar en la forma establecida por el Banco, la venta de la Póliza de Seguros a tres de sus clientes, incumpliendo el procedimiento Macroproceso de vinculación, Proceso de Apertura, Subproceso Pólizas de Seguros, Procedimiento Plan familia cargo a cuenta, catalogado como código PRGROBCS-01, en lo relacionado con el diligenciamiento del formulario donde se establece que debe hacerlo el cliente y no el asesor; no obstante, en este caso, sin dubitación alguna, obra que la demandante no solo conoce la restricción y aun así, de manera deliberada inaplicó procedimientos y controles que le eran adjudicables a ella; además, incumplió con el cotejó de la fecha de nacimiento de sus clientes respecto del documento de identificación, aspecto dispuesto en el procedimiento y en las políticas del empresario, pero que la actora pese a que era su obligación verificar, no lo hizo.

De otro lado, más grave aún resulta ser el hecho de que la trabajadora al entrevistar a sus clientes no se aseguraba que estos no se encontraban en el rango de edad permitida, esto es, máximo 65 años, para adquirir el amparo de vida, y ello también se observa en los diligenciamientos de las pólizas o de la venta de los seguros traídos a colación, pues a la calenda en que permitió la suscripción de pólizas a sus clientes, estos superaban la edad límite, aunado al hecho de que al consignar la trabajadora información no cotejada del natalicio de los clientes en el software, conlleva a que se impida al sistema emitir alertas porque se parte de los datos fueron objeto de visado.

Cliente	Fecha nacimiento cedula	Poliza	
Jorge Hernan Salgado Salgado	15-04-1952 Archivo 05, pág. 84	15-04-1955 Archivo 05, pág. 85 ²	
María Gladys Castañeda Ramírez	24-01-1951 Archivo 05, pág. 86	24-01-1957 Archivo 05, pág. 87 ³	
Luz Marina Escobar de Herrera	02-01-1952 Archivo 05, pág. 88	02-01-1958 Archivo 05, pág. 89 ⁴	02-01-1958 Archivo 05, pág. 90

Con todo, no hay duda alguna que la laborante inaplicó los controles y procedimientos a su cargo, permitiendo que se forzara el límite de edad de asegurabilidad de tres clientes, condición de asegurabilidad que era esencial para la venta del plan familia – vida Grupo; inaplicó las políticas de visación, los parámetros de las actividades relacionadas con el ofrecimiento del seguro, en lo concerniente en la revisión de documentos y de los datos ingresados al AS400 – actividad grabación de póliza -; las verificaciones para la confirmación de datos y

² Fecha de la póliza 28-06-2018

³ Fecha de la póliza 14-11-2017

⁴ Fecha de la póliza 14-01-2018

revisión de formatos, actividades todas ellas dispuestas en el procedimiento Macroproceso de vinculación, Proceso de Apertura, Subproceso Pólizas de Seguros, Procedimiento Plan familia cargo a cuenta, Código PRGROBCS-01.

De otro lado, se observa otro aspecto que denota la grave indisciplina de la trabajadora cuando acepta que no solo conocía perfectamente que era prohibido realizar compras de cartera de ella misma de manera autónoma, esto es, sin la intermediación de otro asesor, aspecto que hizo el 30-10-2018 justificándolo en una precipitud por el cierre del mes, excusa que no es de recibo.

En conclusión, se acreditó que la desvinculación laboral de la demandante obedece a las conductas calificadas como faltas graves por las partes al tenor de la cláusula 9 del contrato de trabajo y el artículo 50 del reglamento interno de trabajo, literales d) y e), lo cual conduce a la terminación del contrato con justa causa.

De la inmediatez

Sobre el requisito de inmediatez entre el acaecimiento del incumplimiento o falta del trabajador y el despido, la Corte en sentencia SL3108-2019, dijo:

“La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.”.

No obstante, la Corte Suprema de Justicia también ha decantado que aunque entre la falta y la consecuencia debe mediar un tiempo prudente que impida que el trabajador y sus compañeros de trabajo tengan alguna duda sobre los motivos que sustentaron la terminación, por lo que no puede el empleador fundamentar su decisión en incumplimientos perdonados o infracciones olvidadas, pero ello no implica que deba precipitarse la entidad para tomar decisiones sin estar segura de la ocurrencia de los hechos imputables. Asimismo, el tiempo transcurrido debe contarse a partir del conocimiento que de los hechos tenga la empleadora.

En este caso, de las intervenciones escuchadas se puede establecer que la entidad cuando evidenció irregularidades en el área donde trabajaba la demandante, a mediados de 2018, debió entrar a investigar la existencia de

evidencias, lo que terminó encausando una investigación que contempló varias zonas a nivel nacional, a solicitud de la Gerencia de Ventas, al advertir un crecimiento inusual en la venta de pólizas del plan familia en la zona centro. De otro, si bien los hechos tuvieron ocurrencia entre noviembre de 2017 y octubre de 2018, lo cierto es que el informe de noviembre de 2018 correspondió al documento final que dio cuenta de los casos observados durante el proceso de auditoría que se hizo y que tomó tiempos en retrospectiva (desde 2017), tal y como lo informó el testigo Santiago Pineda.

Así las cosas, para la Sala es razonable y no resulta desproporcionado ni excesivo, el tiempo que tomó la demandada para investigar y detectar casos, y, como producto de ello, despedir a la trabajadora por las conductas atribuidas, pues recordemos que la oportunidad del despido se evalúa a partir del momento en que el empleador conoce de los hechos constitutivos de la justa causa y no desde su ocurrencia y, en este caso, lo que se evidencia es que el área encargada del Banco solo tuvo acceso al informe que daba cuenta sobre los hechos que vinculaban a la demandante, el 20 de noviembre de ese año (archivo 4.anexos demandada, archivo Re_ información urgente), ello al margen de que se hubiere iniciado la investigación a escala con anterioridad, pues en todo caso, se extendieron las averiguaciones en varias zonas y contemplaron márgenes de tiempo extendidos, según dio cuenta el testigo Santiago Pineda, cuando manifestó que se hizo una investigación exhaustiva para hacer las respectivas averiguaciones.

Despido Colectivo

En torno a los despidos colectivos, contemplados en el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en el cual se establecen los parámetros en términos de planta de personal vs % de empleados despedidos en un periodo de tiempo de 6 meses y, que conllevan a calificar un despido como colectivo, para la contabilización de los despidos, ha existido claridad que corresponden a los “despidos sin justa causa”, lo que conlleva a deducir que las terminaciones por alguna de las justas causas o, por causa legal, como el vencimiento del plazo fijo pactado, no hacen parte de la sumatoria que conlleva a identificar la generación de un despido colectivo, aspecto que, aplicado al caso, al atender que la desvinculación de la demandante correspondió a un despido por justa causa, en tal sentido, no se es posible argüir que hizo parte de un despido colectivo, por lo que no le asiste la razón al demandante en sus manifestaciones.

Reajuste solicitado

Para iniciar, cuenta decir que el reproche que hizo el recurrente en el sentido de que la juzgadora no tuvo en cuenta las comisiones por ventas pagadas a la demandante y que aparecen en el documento que fue exhibido a la testigo Vanessa Lorena Soto Duque, para con ello, solicitar un reajuste de las prestaciones de los años 2016 al 2018 bajo el argumento de que no bastaba con que la demandante hubiere indicado en su interrogatorio que todo le fue cancelado, en realidad corresponde a una pretensión que intenta el vocero de la parte activa incorporar en esta instancia procesal. Ello es así, porque al observar las pretensiones de la demanda, lo que se planteó para dicho reajuste es que se tuviera como factor salarial los bonos o concursos, lo cual es un aspecto muy diferente a lo ahora planteado.

No obstante, cuenta decir que frente a los “bonos por concursos” la testigo a la que hace alusión el recurrente, explicó que había unos concursos de diversos productos, lanzados o promocionados por la gerencia de zona, los que tenían premios que podían ser en dinero o especie como bonos para cine, etc.; explicó que estas promociones o convocatorias eran informadas por medios electrónicos y lo reconocido como premios no aparecían reflejados en los desprendibles de pago sino que al fin de mes, publicaban los resultados de los premios y sus ganadores.

Al respecto, basta con mencionar que el salario es entendido como la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios, el cual es definido por el art. 127 CST y, por su lado, el artículo 128 ibid, cita aquello que no constituye salario, estando entre ellos, lo correspondiente a bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Ello quiere decir que aquellos pagos que no corresponden a una contraprestación por la labor del trabajador no pueden considerarse salario, como bien es el caso de las indemnizaciones, viáticos (en los términos del artículo 130 del C.S.T), o pagos por mera liberalidad del empleador, etc.

Ahora, la jurisprudencia también ha enseñado que la posibilidad de suscribir pactos de exclusión no es una autorización para restarle incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, toda vez que si un pago se dirige a remunerar el trabajo prestado es efectivamente salario, con independencia de los acuerdos a los que pudieren haber llegado las partes de la relación laboral.

De acuerdo a lo anterior, para establecer el carácter que tienen los pagos realizados por concepto de “concursos”, obra el pacto expreso de exclusión en el contrato de trabajo, pero el proceso adolece de prueba alguna que denote valores, regularidad o incluso, cuales concursos fueron aquellos por los que la accionante recibió gratificaciones y, de lo expuesto por la testigo antes citada, salta a la vista

que se trataba de bonos por desempeño global que, pueden pactarse como no salariales en tanto no buscan remunerar el servicio prestado por cada trabajador individualmente considerado (SL1405-2015, SL4980-2018), razón por la cual, atendiendo la pretensión de libelo, no había lugar a disponer reajuste alguno.

Además, cuenta mencionar que la cláusula 13 “divulgación salarial” del contrato de trabajo, dispone que, por acuerdo de las partes, la desalarización entre otros, de los emolumentos “premios por concursos o cumplimiento de metas” en dinero o en especie, en forma ocasional o habitual, no eran constitutivo de salario para la liquidación de las prestaciones sociales.

Suficiente lo hasta aquí discurrido para concluir que se deberá confirmar la decisión de primera instancia, pues los puntos que fueron objeto de apelación no salieron avante.

Como se resolvió de forma desfavorable el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, en esta instancia, se le impondrán costas a la parte recurrente.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Por lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el juzgado tercero laboral del circuito de Pereira, del 7 de septiembre de 2022, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte recurrente.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado ponente

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada
Con impedimento

**CAROLINA ARIAS LONDOÑO VS
SCOTIABANK COLPATRIA S.A**
RADICADO: 66001310500320190036802

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

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

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 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: **3c1f58c2b04bd2fd092af7ccac1ddb0e48eff2f6943d0b2de4eec2220c41dcb3**

Documento generado en 20/10/2023 09:46:08 AM

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