



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-014-2018-00229-01 (O2-21-230)
Demandante: JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON
Demandado: BANCOLOMBIA S.A.
Procedencia: JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No.142 DEL 11 DE JULIO DE 2022
Asunto: REAJUSTE SALARIAL, REINTEGRO O EN SUBSIDIO INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En Medellín, a los once (11) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL, conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-014-2018-00229-01 (O2-21-230), promovido por **JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON** en contra de **BANCOLOMBIA S.A.**, con el fin de resolver los **Recursos de Apelación** impetrados por los mandatarios judiciales de JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON y BANCOLOMBIA S.A., respecto de la sentencia que selló la primera instancia proferida el 20 de agosto de 2021 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, "*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones*", se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON, actuando por intermedio de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria en contra de BANCOLOMBIA S.A., a fin de que se

declare la existencia de la relación laboral, que fue beneficiario de la convención colectiva suscrita por UNEB y Sintrabancol con Bancolombia; que se condene a su reintegro al mismo cargo o a uno de similares o superiores características, con sus respectivos salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir, al pago de la seguridad social, al reajuste de la tasa de interés de su crédito de vivienda, al reintegro de las sumas descontadas de su liquidación, al reajuste de los salarios y prestaciones sociales con todos los factores salariales, y en subsidio, a la indemnización por despido injusto consagrada en la convención colectiva de trabajo, y a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Como fundamento del libelo incoativo, indica que ingresó a laborar para Bancolombia SA en el Municipio de San Gil el 14 de enero de 2013, mediante contrato a término indefinido, siendo su último cargo el de cajero principal; que en Bancolombia existen dos organizaciones sindicales con las cuales la demandada suscribió el 24 de octubre de 2017 convención colectiva de la cual es beneficiario; que dentro de las convenciones vigentes se encuentran estipulado un procedimiento disciplinario que no le fue aplicado, que fue citado a descargos el día 26 de diciembre de 2017, los cuales debía rendir al día siguiente, frente a una reclamación presentada por el esposo de una cliente del banco por hechos ocurridos el día 30 de octubre de ese año; que el actor solicitó el día 27 de diciembre mediante correo electrónico las pruebas que el banco tuviera en su contra, pruebas que no le fueron suministradas; que en la diligencia de descargos se incluyeron uno hechos diferentes a los indicados en la citación a descargos, razón por la cual el pretensor guardó silencio y se limitó a reiterar lo expresado en escrito contentivo de las explicaciones solicitadas, además de hacer aducción al plenario de una declaración extraprocesal del señor Jaime Alberto Vargas, en la que este manifestó que el demandante le prestaba dinero sin interés y regularmente se lo pagaba antes de que el demandante saliera para su lugar de trabajo; que el 28 de diciembre de 2017 lo citaron nuevamente a descargos incluyendo los nuevos hechos. Agrega, que de la liquidación final de sus prestaciones sociales le fue descontada la suma de \$ 3.532.638 por un préstamo, sin que existiera autorización para ello; que percibía una bonificación de forma trimestral y habitual por Plan de Gestión Comercial, pero no se le tuvo como factor salarial para liquidar las prestaciones sociales; que adicionalmente recibía un incentivo de caja consagrado en el artículo 14 de la convención colectiva 2014 – 2017, que no le fue cancelado durante la totalidad de los meses que laboró, siendo cancelado en algunas oportunidades de forma deficitaria; y en conclusión, señala que las prestaciones sociales le fueron cancelados de forma deficitaria al no tenerse en cuenta la totalidad de los factores salariales.

1.1. Trámite de Primera Instancia

La demanda se admitió el 18 de diciembre de 2018 (carp.01, doc. 02, pág. 422), y se notificó al ente societario BANCOLOMBIA S.A. el 22 de febrero de 2019 (carp.01, doc. 02, pág. 439), misma que formuló contestación el día 08 de marzo del mismo año (carp.01, doc. 02, pág. 457 a 490), mediante la cual admitió que el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON laboró a su servicio desde el 14 de enero de 2013 en el cargo de cajero principal, la existencia de los sindicatos, de la convención colectiva y que el demandante se beneficiaba de la misma, que el 26 de diciembre de 2017 citó al demandante a rendir explicaciones por unas reclamaciones relativas a hechos ocurridos el 30 de octubre de 2017 y que la diligencia en efecto se realizó el día señalado en la citación. Añade, que el 28 de diciembre de 2017 le remitieron correo al demandante convocándolo nuevamente para aclarar algunos hechos y suministrándole las pruebas solicitadas para que pudiera presentar explicaciones; que dieron por terminado el contrato de trabajo el 02 de enero de 2018, acepta el valor de los incentivos y niega que los mismos constituyan factor salarial.

Puntualizó que no se le citó al actor a ningún proceso disciplinario, ni que el despido del que fue objeto constituye una sanción disciplinaria, puesto que este faltó al reglamento interno de trabajo y al código de ética por lo cual considera que existió justa causa para la terminación del contrato. Expresó que los incentivos pagados no constituían factor salarial, acepta el crédito de vivienda otorgado al demandante y el desembolso de las cesantías parciales, aduciendo que el actor acepta haber recibido todos los conceptos legales y extralegales constitutivos y no constitutivos de salario. En su defensa, se opone a la totalidad de las pretensiones formuladas, excepto a las declarativas aceptadas en los hechos y propone como medios exceptivos enervantes de fondo, los que denominó como falta de legitimación en la causa, prescripción, pago, compensación.

1.2. Sentencia de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia por el JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mismo que dictó sentencia el 20 de agosto de 2021 (carp.01, docs. 17 a 19), en el sentido de declarar la existencia del contrato de trabajo y la terminación del mismo con justa causa por parte del empleador, absolviendo a Bancolombia de la pretensión de reintegro y las subsidiarias relacionadas con la terminación del contrato; declaró que los bonos del plan de gestión comercial constituyen factor salarial, ordenando la reliquidación de las prestaciones sociales; así mismo ordenó el pago de los incentivos de caja y el reajuste de las prestaciones con fundamento en dicho concepto, al tiempo que absolvió a

Bancolombia de las demás pretensiones instadas, declaró probadas las excepciones de pago y compensación y parcialmente la de prescripción y condenó en costas al ente accionado.

1.3. Recurso de Apelación

La decisión antes descrita fue objeto de recurso de alzada por el procurador judicial de JORGE ALBERTO ZIPAMOCHA GUALDRON (minuto 40:11, audiencia de juzgamiento, doc.19), quien solicitó la revocatoria parcial de la sentencia en cuanto que declaró la terminación unilateral del contrato de trabajo como una justa causa, en tanto se implementó un trámite administrativo que no existe para los descargos, otorgándole al demandante un día para presentar descargos y que no le fueron entregadas las pruebas, considerando que se le violó el debido proceso y el derecho de defensa, por negársele las pruebas, sorprenderse con unos términos y discutirse hechos nuevos diferentes a los indicados en la citación a descargos. Adujo que únicamente el artículo 67, literales c) y d), son causas graves para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que las demás normas indicadas sean justa causa para terminar el contrato de trabajo, y sin probarse el incumplimiento del trabajador. En cuanto a la absolucón por los descuentos señala que no se debieron efectuar por no estar autorizados por el trabajador. Respecto de los factores salariales, indica que el juzgado de instancia no tuvo en cuenta la prueba del proceso Civil en la que Bancolombia confiesa que las prestaciones extralegales son factor salarial y por tanto las liquidaciones definitivas están erradamente liquidadas. Finalmente expresa que está probada la mala fe de la demandada en la omisión del pago de los incentivos de caja y por tanto debió accederse a la pretensión de sanción moratoria.

A su turno, el procurador judicial de BANCOLOMBIA (minuto 1:15:40), audiencia de juzgamiento, doc.19), interpuso recurso de apelación aduciendo que el Plan de Gestión Comercial no es factor salarial y así está acordado en el contrato de trabajo, debiéndose respetar los acuerdos de las partes al respecto. En lo relativo al incentivo de caja sostiene que son salario y que en los periodos no causados el demandante debía haber probado las condiciones para su causación, en el entendido de que existe negación de la no causación, correspondiendo a la parte actora probar el hecho afirmativo; en igual sentido solicita revocar las condenas consecuentes de indexación de los reajustes ordenados.

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El 03 de septiembre de 2021 (carp.02, doc. 02), se admitieron los recursos antes descritos, y el día 10 del mismo mes y año (carp.02, doc. 03), se corrió traslado a las partes para que, de

conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, presentaran los alegatos de conclusión por escrito de estimarlo necesario.

Dentro del término oportuno, BANCOLOMBIA allegó los alegatos el 17 de septiembre de 2021 (carp.02, doc. 04), en los que sustenta que no hay lugar al reintegro, ni a la indemnización convencional por cuanto la terminación del contrato fue con justa causa legal y reglamentaria; que con la prueba arimada y practicada dentro del proceso se encuentra demostrada la conducta omisiva en la que incurrió el trabajador demandante, advirtiendo que la terminación del contrato por justa causa no constituye una sanción disciplinaria. En cuanto al pago y compensación sostiene que desde los hechos de la demanda el actor confiesa haber recibido los salarios y prestaciones sociales causados. En lo concerniente a las compensaciones sobre el salario y prestaciones sociales por préstamos precisa que las mismas fueron realizadas por mandato legal o autorización del trabajador según lo dispuesto en el párrafo tercero y cláusula quinta, en la cual autorizó la retención o compensación de las obligaciones contraídas con el empleador. Respecto de los pagos que acordaron no serían constitutivos de salario, expone que con respaldo en la Ley 50 de 1990, artículo 15 acordaron como partes que no constituiría salario los emolumentos relativos al Plan de Gestión Comercial, y por tanto, no se debió ordenar el reajuste de las prestaciones legales y extralegales con fundamento en el mismo. En derredor del incentivo de caja indica que el mismo es una prestación convencional constitutiva de salario y que se aportó la prueba del pago de los tres últimos conceptos, razón por la cual debió presumirse el pago del resto, insistiendo en que la obligación esta extinta. Por último, solicita se confirme la sentencia en lo atinente a las absoluciones y se revoque en cuanto a las condenas.

La parte demandante, dejó fenecer el término de traslado sin hacer uso de la oportunidad para presentar alegatos de conclusión.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos por los extremos litigiosos, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

2.1. Problemas Jurídicos

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala, se contrae a determinar si el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON fue despedido sin justa causa y, por consiguiente, le asiste derecho a ser reintegrado o, subsidiariamente, al pago de la indemnización por despido sin justa causa; así mismo deberá determinarse si le asiste derecho al reajuste en el pago de las prestaciones sociales legales y extralegales que fueron cancelados por la BANCOLOMBIA S.A. y si se deben reintegrar los dineros descontados de la liquidación definitiva del contrato y reajustar la tasa del crédito de vivienda, efecto para el que será necesario específicamente establecer si los conceptos de Plan de Gestión Comercial constituyen salario y si los incentivos de caja se encuentran insolutos, amén de dilucidar si las causales invocadas por la sociedad BANCOLOMBIA S.A. para justificar la terminación de la relación de trabajo, realmente constituyen una falta grave, y cuál es el procedimiento que debía agotarse previo la terminación del contrato de trabajo para que se tenga como válida y justificada.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala confirmará la decisión de primer grado, en lo que respecta a la declaratoria de la terminación del contrato con justa causa y tener como factor salarial lo percibido por el demandante por concepto de Bonificación del Plan de Gestión Comercial, en razón a que la ocurrencia y gravedad de la justa causa invocada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, se encuentran debidamente acreditadas y la demandada no logró desvirtuar que la bonificación entregada al trabajador tiene el carácter de remunerar su labor; revocándose en cuanto ordenó el pago de los incentivos de caja no pagados y el reajuste de los pagados proporcionalmente, al igual que la orden de reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones, por no hallarse probado un pago deficitario.

2.3. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es

procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, vale señalar que no existe discusión sobre las siguientes premisas fácticas: que el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON laboró al servicio de BANCOLOMBIA S.A., desde el 14 de enero de 2013, vinculación que se formalizó mediante la suscripción de un contrato de trabajo a término indefinido (carp.01, doc. 02, pág. 50 a 57), para desempeñarse en el cargo de cajero, con un salario inicial de \$ 655.925; que mediante comunicado del 26 de diciembre de 2017, se le citó a una reunión conforme el artículo 26 de la convención colectiva 2017-2020 (carp.01, doc. 02, pág. 199); que mediante correo del 27 de diciembre de 2017 solicitó exhibición de documentos y pruebas y la aplicación de los artículos de la convención relativos al debido proceso (carp.01, doc. 02, pág. 200 a 201); que mediante comunicación del 27 de diciembre de 2017 Bancolombia no accede a la solicitud de exhibición de pruebas y documentos y resalta que el artículo 26 de la Convención colectiva 2014-2017 aplica únicamente al marco del proceso disciplinario (carp.01, doc. 02, pág. 202); que se levantó acta de explicaciones (carp.01, doc. 02, pág. 203 a 210); que el demandante presentó escrito en el cual manifestó respecto de los puntos por los que fue citado (carp.01, doc. 02, pág. 211 a 213), que el 28 de diciembre de 2017, BANCOLOMBIA lo cita nuevamente a reunión el 02 de enero de 2018 (carp.01, doc. 02, pág. 221 a 222), que mediante correo del 02 de enero de 2018, dirigido a BANCOLOMBIA, el demandante se niega a asistir a la segunda reunión convocada por su empleador (carp.01, doc. 02, pág. 223 a 224), que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión unilateral de BANCOLOMBIA S.A., comunicada al demandante el 02 de enero de 2018, con efectos a partir de esa misma fecha. (carp.01, doc. 02, pág. 225 a 227)

2.3.1. La terminación del contrato de trabajo

El artículo 61 del CST, dispone que los contratos de trabajo pueden finalizar, por la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, la liquidación o clausura definitiva de la empresa o

establecimiento, por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato, por la suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días, por sentencia ejecutoriada, o por decisión unilateral de las partes.

La terminación de la relación laboral que surge por decisión unilateral, solo adquiere la connotación de injusta cuando, acreditada la ocurrencia del acto del despido, no se invoca y demuestra fehacientemente alguna de las causas descritas en el artículo 62 del CST, o de las acordadas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo; de ahí que, la parte que pretenda finalizar unilateralmente la relación laboral debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de modo que, la causal alegada esté demostrada plenamente, sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas, tal y como dispone el artículo 66 del CST (SL del 26-05-2012, radicado 44155; SL-14877, radicado 48.885 del 05-10-2016, SL-18344, radicado 51.925 del 24-08-2016, SL-666, radicado 55.526 del 06-03-2019; SL-1082 del 20-04-2020, radicado 64090). De suerte que, al trasluz de los trazos jurisprudenciales anteriores se encuentra acreditado sobre el particular, que el 02 de enero de 2018 (carp.01, doc. 02, pág. 225 a 227) la sociedad BANCOLOMBIA S.A., le informó al señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON:

“(...) el Banco ha decidido dar por terminado en forma unilateral y con justa causa a partir de la fecha, el contrato de trabajo suscrito con usted, con fundamento en los artículos 55, 58 numerales 1 y 5, 62 literal A numerales 2, y 6 del Código Sustantivo de Trabajo; en concordancia con los artículos 55 literales d), e), f), g), h) e i), artículo 60, numerales 1º, 5º y 10º, y con el artículo 67, literales c), y d) del Reglamento Interne de Trabajo y con el Código de ética. (...).

Los hechos en los que se fundamenta la decisión adoptada por el Banco fueron conocidos recientemente, y determinados a través de una investigación que finalizo con un informe final de resultados que profirió la Dirección de Seguridad Corporativa - Sección de Investigaciones Especiales - de fecha 21 de Diciembre de 2017, y que se originó con ocasión a la reclamación presentada por un cliente quien manifestó que para el día 30 de Octubre de 2017 remitió a su cónyuge a la oficina para que le hiciera un deposito por valor de \$4'900.000= (cuatro millones novecientos mil pesos m/cte) en su cuenta No. 20-997734-83, dinero que el cliente afirma haber contado en más de una oportunidad estando completo. Así mismo, se informa en la queja que el consignatario (cónyuge del cliente) se presentó en la Sucursal Charala, y usted en el ejercicio de su cargo de Cajero principal fue quien la atendió en su ventanilla sobre la hora de las 02:03 pm y allí le recibió el dinero que ella iba a depositar. Sobre los hechos de la transacción se indica que ella informo que realizarla un depósito por valor de \$3'900.000= (tres millones novecientos mil pesos m/cte), y que luego de usted realizar el conteo del dinero le informo que tenía una diferencia en la transacción a lo cual la cliente manifestó que podrían ser \$100,000= (cien mil pesos m/cte) que correspondían al pago de una factura que debía realizar en otro lugar, procediendo usted a devolverle los \$100,000= (cien mil pesos m/cte) y registrando el deposito por \$3'900.000= (tres millones novecientos mil pesos m /cte) a la cuenta destinataria, operación registrada en el aplicativo golf usuario

001 que se encuentra a usted asignado y que corresponde a su estación de trabajo. (...)."

Ahora bien, la entidad financiera BANCOLOMBIA S.A. adujo que la conducta enrostrada al señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON se encuentra tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo, en los artículos 55, 60 y 67 literales c y d; en el código de ética, y en el Código Sustantivo del Trabajo, artículos 55, 58 y 62, literal A, numerales 2º y 6º, evidenciándose que el Reglamento Interno de Trabajo (carp. 01, doc.02, pág. 516 a 553) refiere las justas causa para la terminación del contrato en el artículo 67, endilgándosele la infracción al trabajador, de los literales c y d, los cuales señalan:

"c. poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del banco o de los bienes de terceros confiados al mismo y d. No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejan, impartan las autoridades del Banco".

Aduce la empleadora, falta del trabajador en cuanto a los deberes contemplados en el artículo 55, literales d, e, f, g, h e i de dicho reglamento, los cuales contemplan:

"d) guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general del Banco, e) ejecutar el trabajo que se le confía con honradez, compromiso, eficiencia, de la mejor manera posible, f) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa, g) ser veraz en todo caso, h) recibir y aceptar las ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general. i) observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de los equipos o instrumentos de trabajo."

Mientras que las los numerales 1, 5 y 10 del artículo 60 del mismo cuerpo normativo, en cuanto a las obligaciones del trabajador, prevé:

1. Realizar personalmente la labor, 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, según el orden jerárquico establecido. 5. Comunicar oportunamente al Banco las observaciones conducentes a evitarle danos y perjuicios. 10. Atender en forma oportuna, respetuosa, cortes y eficiente a los clientes o usuarios del Banco.

En igual sentido, el artículo 62 del CST, preceptúa:

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

(...)

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

(...)

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.

Sobre el entendimiento del contenido del numeral 6º del artículo 62 del CST, el órgano jurisdiccional de cierre ha delineado que "... (i) frente la primera de las hipótesis estatuida [cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST] le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; y (ii) que frente al segundo supuesto [cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos] la calificación de grave ha de campear en los actos constitutivos de la falta (CSJ SL 35.105 de 2009, SL-38855 del 28-08-2012, SL-8028 del 18-06-2014, radicado 42607; SL-12438 del 15-09-2018, radicado 45700; SL-19449 del 30-08-2017, radicado 46848; SL-1920 del 30-05-2018, radicado 49113). En tal medida, a la jurisdicción ordinaria le corresponde, una vez acreditada la ocurrencia de los hechos, evaluar la conducta que se le endilgue al trabajador y calificarla como grave o no.

La sociedad BANCOLOMBIA S.A. sostiene que el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON, incurrió en las siguientes conductas: i) realizar consignación por valor de \$880.000 a la cuenta de la colaboradora de Sodexo sin que se evidencie entrega de dinero por parte de esta, quien 4 minutos después traslada dichos recursos a su cuenta (la del empleado demandante), ii) realizar 14 operaciones entre su cuenta y la de la colaboradora de sodexo por valor de \$ 8.344.000 desde el año 2015 y la fecha de la terminación del contrato, iii) contactar directamente a una cliente que efectuó reclamación por dinero faltante e indicarle que le entregaría dicho dinero en su casa, iv) entregar a dicha cliente \$ 900.000 de su bolsillo, sin que esta hiciera fila o tomar turno, v) no reportar dinero sobrante el día de la transacción realizada por la cliente o con posterioridad vi) no realizar proceso en el aplicativo Gof para reintegro e sobrantes, vii) faltar al Código de Ética y a los valores cooperativos; encontrándose demostrado que con el escrito aportado en la primera citación para ser escuchado en exculpaciones (carp.01, doc. 02, pág. 211 a 214), asintió el pretensor que reintegró de su bolsillo por temor, los dineros reclamados por los clientes y que a través de la cuenta de la empleada de sodexo ingresa a su patrimonio dineros que le presta sin interés, a un amigo, negándose a responder las preguntas formuladas en la audiencia en la que se le iba a escuchar sus explicaciones (carp.01, doc. 02, pág. 203 a 210).

Por su parte, el señor LUIS ANTONIO GIRATA PICO, convocado como testigo por la parte actora, afirmó que *"le pedí el favor a mi esposa que realizara una consignación y le dejé más de lo que tenía que consignar, la consignación que ella realizó era de \$3.900.000 pero entregó \$ 4.900.000 entonces ahí se presentó el inconveniente (...) se hizo el respectivo reclamo, pero allá dijeron que había que hacer un arqueo y días después el señor Jorge me devolvió lo que se había ido de más."* (minuto 2:15:46, carp.01, doc. 15), indicando que con posterioridad al despido del actor, habían hablado con él *"pero el error no fue mío, pues quien consignó fue mi esposa y él era cajero"*, devolución voluntaria que se acompasa con lo expresado en declaración extrajuicio rendida por este mismo testigo (carp.01, doc. 02, pág. 228) en la cual indicó *"por una confusión que tuve en las cuentas de mi negocio, creí que la suma que iba de más en el dinero a depositar era de UN MILLON DE PESOS (\$1,000,000). y le reclame al cajero que me devolviera los NOVECIENTOS MIL PESOS (\$900,000) que presuntamente faltaban, el señor ZIPAMONCHA me manifestó que entregaría el dinero porque su trabajo valía más que esa suma, pero solicitándome que si aparecía el error le debía devolver el dinero. como en efecto ocurrió, una vez detecté que nunca me hicieron falta los NOVECIENTOS MIL PESOS (\$900.000), procedí a devolver el dinero, presentándole mis excusas."*, y si bien, en la testifical que rindió el señor LUIS ANTONIO GIRATA PICO no hace alusión a que devolvió el dinero y que el reclamo había sido errado, como lo expresa en la declaración extrajuicio, sus asertos son claros en punto a que recibieron directamente del actor la suma de \$ 900.000.

Aunado a lo anterior, se tiene que la demandada en fecha 28 de diciembre de 2017, citó al actor nuevamente para ser oído, manifestándole que le remitía las pruebas inicialmente por él solicitadas, citación a la que el demandante se negó a comparecer por considerar que tal hecho era vulnerador de su derecho de defensa.

Sopesando cuidadosamente el soporte acreditativo antes descrito, la Sala arriba al convencimiento de que el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON, efectivamente incurrió en la conducta que fue objeto de reproche, y con base en la cual, la sociedad BANCOLOMBIA S.A. tomó la decisión de terminar unilateralmente el vínculo contractual, pues si bien no existe prueba de que el demandante se hubiera apropiado de los dineros que los clientes reclamaban como faltantes y mucho menos que tales dineros correspondieran a lo consignado por este a la cuenta de la empleada de Sodexo, sí se encuentra demostrado que la devolución del dinero efectuada al señor Luis Antonio Girata Pico y su cónyuge la señora Teresa León Gómez, no se dio conforme a los procedimientos preestablecidos que para tal fin tiene estipulados la institución financiera accionada, así como también se encuentran probadas las transacciones entre el demandante y la referida empleada de sodexo.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la calificación de la gravedad de la falta, la Sala memora que “... (i) para que se configure la falta grave, así como como la grave negligencia, no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio, o beneficio para el empleador, y (ii) que, la falta grave, o la grave negligencia, no se encuentran condicionadas a la intención de causar daño por parte del trabajador” (CSJ SL del 14-08-2012, radicado 39518; SL-4840 del 31-10-2018, radicado 59916; SL-12438 del 15-09-2015, radicado 45700; SL-672 del 12-02-2019, radicado 64623; SL-4911 del 01-12-2020, radicado 76154).

Ello así, los hechos demostrados, en torno a este aspecto de la Litis, llevan a esta Corporación a la convicción de que las conductas en la que incurrió el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON, constituyen “... una grave violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo” (numeral 6° del artículo 62 del CST) y la contenida en el literal d del artículo 67 del reglamento interno de trabajo, en tanto no se observaron con estrictez los procedimientos estipulados para las devoluciones o reintegros de sumas de dinero, generando en el consumidor financiero desconfianza y percepción de inseguridad, sin que sea necesario traer a colación los dichos de los testigos del extremo litigioso por activa, pues a más de que no les constan directa y personalmente los hechos motivo de la terminación del contrato, no justifican el actuar del trabajador y menos aún la renuencia a comparecer a la diligencia a la que fue convocado para rendir sus explicaciones.

Finalmente, cabe acotar que, según posición reiterada y pacífica del órgano jurisdiccional de cierre, la terminación del contrato por justa causa, por regla general, no tiene relación con la imposición de una sanción disciplinaria que exija del adelantamiento de un debido proceso, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, supuesto fáctico este último dentro del cual no se encuadra la situación del litigioso por activa, pues el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo, lo único que dispone es que previo a adoptarse la decisión de terminar el contrato, se debe escuchar al trabajador, tal y como se respetó por la demandada, pese a la renuencia del trabajador demandante (CSJ SL-30612 del 22-04-2008, SL del 15-02-2011, radicado 39394; SL-15245 del 05-11-2014, radicado 45148, SL-16529 del 26-09-2017, radicado 46307; SL-4773 del 07-11-2018, radicado 59949; SL-5069 del 12-11-2019, radicado 65113; SL-2351 del 08-07-2020, radicado 53676; SL-735 del 02-03-2021).

En gracia de discusión, se tiene que si bien el artículo 26 de la Convención Colectiva 2014-2017, vigente para la Convención Colectiva 2017-2021, estipula un procedimiento para adelantar procesos disciplinarios, el mismo se refiere a los supuestos en los que el empleado haya cometido una falta que conlleva la imposición de una sanción y no como en el presente

caso, en el que la conducta del trabajador comporta una causal de terminación del contrato, lo cual se itera, no constituye una sanción de carácter disciplinario.

Lo dicho no significa que el empleador no tenga límites al momento de la decisión del despido con justa causa, pues de vieja data, la Corte ha reconocido la garantía del derecho de defensa en favor del laborante, y por ello, el empleador puede hacer uso de la atribución de finalizar el vínculo con base en una justa causa, motivando su decisión, para lo cual deberá tener en cuenta que: *“i) la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, éste se cumpla”* (CSJ SL-30612 de 2008, SL-15245 de 2014, y SL-4773 de 2018).

El derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos invocados por el empleador como justa causa, en punto de garantizar el derecho de defensa, el que se garantiza fundamentalmente cumpliendo con la citación a descargos efectiva; en cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando en los instrumentos normativos internos de la empresa esté previsto un proceso disciplinario para que el empleador finiquite el vínculo laboral haciendo uso de las justas causas del artículo 62 del CST, y se cumple siguiendo el procedimiento definido para tal efecto. En el anterior contexto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consideró oportuno fijar el criterio de que *“la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a las causales 3ª, y de la 9ª-15ª del literal a) del artículo 62 del CST, advirtiendo que, respecto de las demás causales, dicha garantía sería exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador”* (SL-2351 del 08-07-2020). De ese modo, aplicando las anteriores reglas jurisprudenciales al presente caso, es menester señalar que obra constancia que la sociedad BANCOLOMBIA S.A., citó al demandante para ser escuchado en su versión de los hechos (carp.01, doc. 02, pág. 199), diligencia en cuyo desarrollo, se negó a responder la mayoría de las preguntas, aportando un escrito en el que dio la versión de los hechos y reprochó el no habersele concedido mayor tiempo para rendir sus descargos y negársele el acceso a los medios de prueba en los que se sustentaba la falta, razón por la cual la demandada lo citó nuevamente a rendir la versión de los hechos indicándole que le enviaban las pruebas solicitadas (carp.01, doc. 02, pág. 221 a 222), remitiendo el trabajador comunicación, el día 02 de enero de 2018 (carp.01, doc. 02, pág. 223) en la cual manifestó no ser posible acceder a la solicitud por considerarla violatoria de la convención colectiva de

trabajo y del derecho al debido proceso y defensa, aduciendo que si las pruebas no le fueron entregadas oportunamente para la primera citación, ya no era posible remediar la situación porque sus explicaciones ya habían sido rendidas.

Así las cosas, y habiéndose demostrado la justa causa invocada por la sociedad BANCOLOMBIA S.A. para terminar unilateralmente el contrato de trabajo que lo ligaba con el señor JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON, y que todas las garantías que le asistían al actor fueron observadas, siendo este quien se rehusó a contestar las preguntas en la primera citación y se negó a comparecer a la segunda, resulta imperioso impartir confirmación a la sentencia desestimatoria de primer grado.

2.3.2. El salario

La remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (artículo 23 del CST), el cual se constituye no solo por la remuneración ordinaria, fija o variable, sino también, por todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones (artículo 127 del CST).

En lo que tiene que ver con el proceso, discute el litigioso por activa, que los conceptos percibidos por Plan de Gestión Comercial, incentivos de caja y los auxilios de transporte extralegales, constituyen factor salarial; razón por la cual considera que deben reliquidarse las prestaciones percibidas, además de efectuársele el reconocimiento y pago de los incentivos de caja dejados de pagar. Así las cosas, y de conformidad con la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, le corresponde a la sociedad demandada BANCOLOMBIA S.A., demostrar que los pagos regularmente efectuados al trabajador no tienen la finalidad de retribuir el servicio, ni enriquecer su patrimonio (CSJ SL 1220 – 2017, CSJ SL 1437-2018, CSJ SL 5159-2018, CSJ SL 986-2021 y CSJ SL 4313-2021), debiendo el trabajador probar el carácter permanente y habitual del emolumento, haberse pactado condición para tener derecho a recibir dichos pago, que cumplió con dicha condición, en suma, que a cada una de las partes le incumbía la carga de probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico pretendido.

En este aspecto, ha dicho nuestro máximo órgano jurisdiccional, que si el rubro percibido por el trabajador tiene como finalidad retribuir la prestación del servicio, será factor salarial, aun cuando exista estipulación en contrario (CSJ SL 1220-2017 y CSJ SL 1993-2019); de suerte tal

que si el trabajador demuestra que percibe el emolumento de forma habitual y el empleador no logra desvirtuar que tal pago tenía por finalidad retribuir la labor realizada por el trabajador o enriquecer su patrimonio, la consecuencia jurídica será necesariamente declarar que tal retribución tiene el carácter de factor salarial.

Con el fin de zanjar este aspecto de la controversia, se relievra que, en el interrogatorio de parte, la señora LAURA HOYOS ISAZA, en calidad de representante legal de Bancolombia (minuto 25:57, doc.15) aseveró que las bonificaciones que fueron entregadas con la denominación B. Mer Lib No Sal Fza Vta que corresponde a la abreviatura de Bonificación Mera Liberalidad No Salarial Fuerza de Venta, corresponde a la bonificación no salarial por el PGC o plan de gestión y estas apuntan al cumplimiento de la estrategia del plan de cumplimiento del banco y no a las metas del demandante, siendo canceladas estas por periodos trimestrales. Por su parte, el testigo traído por la parte demandada EDWIN SALAZAR GARCÍA (min. 2:31:54, doc. 15) expresa que los factores que se tienen en cuenta para las prestaciones sociales son el auxilio de alimentación, el valor del auxilio de transporte al momento; no es acumulado, sino que se tiene en cuenta el valor al momento, incentivo de caja para quienes reciben este beneficio estos son los básicos para la liquidación de las prestaciones sociales; la prima no se tiene en cuenta como factores salariales, el banco por su mera liberalidad los tiene en cuenta como factor salarial únicamente para la liquidación de cesantías, pero no son factor salarial ni por convención, ni legal. Así mismo, indica que el bono por plan de gestión comercial no es factor salarial y por tanto no se tiene en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, no retribuye la prestación del servicio, sino que depende de un cumplimiento grupal de metas.

Conforme a lo anterior, se advierte que visible en la carpeta 01, documento 02, páginas 250 a 268, 494 y 605 a 650 obran certificaciones de pagos efectuados al demandante en las cuales se denota que durante la vigencia de su relación laboral se le efectuaron pagos por concepto de incentivo de caja y Bonificación de Plan de Gestión Comercial, al igual que se evidencia en las convenciones colectivas allegadas al plenario que los incentivos de caja contemplados tanto en la convención 2014-2017 como en la 2017-2018 fueron expresamente incluidos como factor salarial (carp.01, doc. 02, pág. 73 a 74 y 142) siendo los mismos reconocidos en favor de los empleados que realicen funciones de cajero o manejo de efectivo, que desarrollen la labor sin presentar descuadre durante el mes.

Colorario de lo anterior, se tiene que el demandante demostró que percibía habitualmente pagos por concepto de incentivo de caja y bonificación anual y trimestral sin que fuera desvirtuado que dichas sumas fueran contraprestación directa del servicio prestado por el trabajador, carga probatoria que debía asumir Bancolombia, sin que pueda tenerse como

prueba para cumplir con tal carga, el dicho de la representante legal de la demandada o del testigo Edwin Salazar García, pues no se aportó medio probatorio que permita corroborar ese dicho y llevar a esta Corporación al convencimiento de que en efecto tales emolumentos no eran entregados al trabajador para remunerar su servicio, a más de resultar perspicuo que estos conceptos sí incrementaban el patrimonio del demandante.

Debe advertirse que respecto al incentivo de caja, no existe reparo en cuanto a la calidad de factor salarial pues así fue admitido por la demandada y consagrado como tal en las convenciones colectivas; no obstante, contrario a lo discurrido por el juez de instancia, correspondía al demandante probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico pretendido, es decir era este, quien debía probar que cumplió con los presupuestos legales para ello, esto es, haber prestado el servicio durante todo el mes, sin presentar descuadre de caja, para tener derecho al incentivo de caja; sin embargo dentro del plenario, no se evidencia prueba que permita concluir que el demandante causó el derecho a tal prestación extra legal, durante los meses de abril de 2015, mayo y diciembre de 2016, enero y agosto de 2017 y enero de 2018, razón por la cual la Sala mal haría con ordenar su pago, como el reajuste del incentivo pagado en los meses de enero, agosto y septiembre de 2016 y marzo y agosto de 2017, pues además deberá tenerse en cuenta la certificación de pagos visible en la carpeta 01, documento 02, páginas 250 a 268, en las que se aprecia que el actor disfrutó de vacaciones en los meses de diciembre de 2015, julio y agosto de 2016 y junio y julio de 2017, y de permiso sindical en el mes de febrero de 2017.

De modo que, acierta el juzgador de instancia en cuanto reconoció el carácter de factor salarial a la bonificación denominada Plan de Gestión Comercial, aspecto en el que se confirmará la sentencia, pero no así respecto de la orden de pago y reajuste de incentivo de caja, dado que, se itera, el demandante no probó los presupuestos legales, reglamentarios ni convencionales para ser acreedor a tal pretensión durante los periodos en que disfrutó de vacaciones o permisos, y por tanto el derecho a tal emolumento le correspondía en forma proporcional.

Ahora bien, para determinar el salario promedio devengado por el trabajador, a efectos de verificar la reliquidación de las prestaciones sociales, esta Corporación procederá a efectuar las liquidaciones, tomando el salario promedio obtenido y reflejado en las certificaciones obrantes en el plenario, incluyendo como factor salarial las bonificaciones por plan de gestión tanto anual como trimestral.

2.3.3. Las prestaciones sociales y vacaciones.

Las cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios y vacaciones, se liquidan con base en el último salario devengado, siempre que no haya tenido variación en los tres últimos meses, o con el promedio del salario devengado en el periodo en el que se causó el derecho a la prestación social o las vacaciones.

Realizadas las operaciones aritméticas correspondientes, las cuales se glosan a la presente decisión, se evidencia que el señor JORGE ALBERTO ZIPAMOCHA GUADRON devengó un salario promedio para el año 2015 de \$ 1.550.493,70; para el año 2016 de 1.621.205,57; para el año 2017 de \$ 2.123.911,10 y para el año 2018 a razón de dos días de trabajo, un promedio de \$ 148.122,63, promedios obtenidos de la sumatoria de los factores salariales, extraídos de la certificación de salarios (carp.01, doc. 02, pág. 250 a 268 y 494) al no haberse demostrado salario superior; por lo que se procede a determinar si hay lugar a reliquidar las prestaciones y vacaciones causadas entre 2015 y 2018, al haberse declarada la prescripción por los periodos anteriores, sin que tal punto sea objeto de apelación.

El auxilio de cesantía se encuentra consagrado en el artículo 249 del CST, y corresponde a 30 días de salario por cada año de servicios, o proporcional a la fracción del tiempo laborado, el cual, liquidado sobre el promedio salarial obtenido, más el promedio de las primas extralegales y las vacaciones extralegales compensadas, pues dichos factores fueron aplicados por la demandada (carp.01, doc. 02, pág. 607 a 608), arroja un saldo negativo de \$980.679 y siendo negativa la diferencia obtenida no hay lugar a liquidar intereses sobre las cesantías, pues no hay saldo a favor del demandante.

La prima de servicios está establecida en el artículo 306 del CST, se causa semestralmente, corresponde a 15 días de salario por cada 180 días laborados, o proporcional por fracción de tiempo laborado, partida que liquidada sobre el salario promedio obtenido por esta Corporación, sin conocerse el salario base de liquidación aplicado por el juez de instancia ni por el empleador, se obtiene una diferencia negativa por \$913.230, respecto de la prima extralegal contemplada en el artículo 14 de la Convención colectiva 1999-2001 vigente para el momento de la relación laboral habida entre los litigantes, se tiene una diferencia negativa de \$ 2.891.592. Finalmente, las vacaciones tienen fundamento legal en el artículo 17 de la Convención Colectiva 1999-200, y corresponden a 45 días hábiles consecutivos por cada año de servicios, o proporcionalmente por tiempo inferior, las cuales, liquidadas sobre el promedio salarial descrito en las líneas que anteceden, arrojan como saldo una diferencia negativa de \$2.262.850, encontrando por tanto que en el caso concreto, adicionado el promedio de lo reconocido como factor salarial (bonificación del plan de gestión comercial), no hay lugar a

ordenar el pago de saldo pendiente por prestaciones sociales y vacaciones, pues no habiendo probado el demandante factores salariales adicionales para tenerse en cuenta en el promedio, ni existiendo prueba de la base salarial aplicada por BANCOLOMBIA o el a quo al momento de efectuar las liquidaciones, el importe reconocido por la demandada resulta superior a lo liquidado por esta Sala.

Consecuente con lo anterior, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia, en cuanto a los valores que se ordenaron reconocer y pagar por concepto de reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones, y por sustracción de materia, no hay lugar a emitir pronunciamiento respecto de la sanción moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales.

Finalmente, encuentra la Sala que no hay lugar a devolver lo descontado de la liquidación definitiva para el pago de los créditos adeudados por el demandante, puesto que, en efecto, el actor firmó los pagarés y las correspondientes cartas de instrucciones, evidenciándose a carpeta 01, doc. 02, páginas 654, 657 que este autoriza deducir de la liquidación final del contrato el monto necesario para la cancelación del crédito contraído.

4. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, y en atención a que el recurso de apelación formulado por BANCOLOMBIA alcanzó prosperidad parcial, no se impondrán costas en esta instancia, y en cuanto al demandante JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON, no se impondrán costas procesales por no encontrarse causadas y en la medida de su no comprobación.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

5. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral tercero de la sentencia proferida el 20 de agosto de 2021, por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por JORGE ALBERTO ZIPAMONCHA GUALDRON en contra de BANCOLOMBIA S.A., en cuanto ordenó el reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones y el pago y reliquidación de los incentivos de caja, por no encontrarse probado que se causó el derecho a dichas acreencias pretensas, según y conforme lo expuesto en esta sentencia.

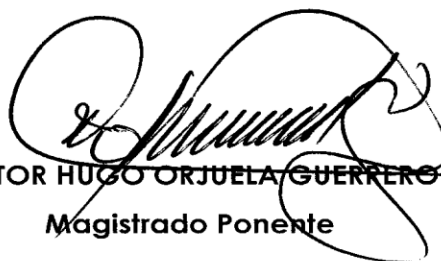
SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia proferida la sentencia de fecha y orígenes indicados, por las razones expuestas en esta sentencia.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiéndose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala, previa anotación en el registro respectivo, y **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada


JULIO RAFAEL TORDECILLA PAYARES
Magistrado


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas, corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

FECHA	SALARIO	INCENTIVO CAJA	AUX. TRANSPORTE	PGC	PROM. ANUAL
14/01/2015	875.780,50		37.000,00		1.550.493,07
30/01/2015	875.780,50		37.000,00		
14/02/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
27/02/2015	875.780,50		37.000,00	612.000,00	
14/03/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
30/03/2015	875.780,50		37.000,00		
14/04/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
29/04/2015	875.780,50		37.000,00		
14/05/2015	875.780,50		37.000,00		
30/05/2015	875.780,50		37.000,00	612.000,00	
10/06/2015					
14/06/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
29/06/2015	875.780,50		37.000,00		
14/07/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
30/07/2015	875.780,50		37.000,00		
14/08/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
30/08/2015	875.780,50		37.000,00	612.000,00	
14/09/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
29/09/2015	875.780,50		37.000,00		
14/10/2015	875.780,50	76.325,00	37.000,00		
30/10/2015	875.780,50		37.000,00		
14/11/2015	944.880,00	76.325,00	37.000,00		
29/11/2015	944.880,00		37.000,00	612.000,00	
10/12/2015					
14/12/2015	377.952,00	82.347,00	14.800,00		
30/12/2015	62.992,31		2.466,67		
13/01/2016	952.929,75	19.214,30	38.850,00		1.621.208,57
29/01/2016	952.628,50		38.850,00		
13/02/2016	952.628,50	83.018,00	38.850,00		
27/02/2016	952.628,50		38.850,00	401.880,00	
13/03/2016	952.628,50	83.018,00	38.850,00		
29/03/2016	952.628,50		38.850,00		
13/04/2016	952.628,50	83.018,00	38.850,00		
28/04/2016	952.628,50		38.850,00		
13/05/2016	952.628,50	83.018,00	38.850,00		
29/05/2016	952.628,50		38.850,00	612.000,00	
10/06/2016					
13/06/2016	952.628,50		38.850,00		
26/06/2016	952.628,50		38.850,00		
13/07/2016	635.085,98	83.018,00	25.900,00		
29/07/2016					
13/08/2016	889.119,62	27.672,67	36.260,00		
29/08/2016	952.628,50		38.850,00	612.000,00	
13/09/2016	952.628,50	80.250,73	38.850,00		
28/09/2016	952.628,50		38.850,00		
13/10/2016	952.628,50	83.018,00	38.850,00		
29/10/2016	952.628,50		38.850,00		
13/11/2016	1.038.175,00	83.018,00	38.850,00		
28/11/2016	1.038.175,00		38.850,00	612.000,00	

10/12/2016					
13/12/2016	1.038.175,00	90.473,00	38.850,00		
29/12/2016	1.038.175,00		38.850,00		
13/01/2017	1.038.175,00		41.570,00		
29/01/2017	1.038.175,00		41.570,00		
13/02/2017	1.038.175,00		41.570,00		
26/02/2017	968.962,99		41.570,00	612.000,00	
13/03/2017	1.038.175,00	87.457,23	41.570,00		
29/03/2017	1.038.175,00		41.570,00		
13/04/2017	1.038.175,00	90.473,00	41.570,00		
28/04/2017	1.038.175,00		41.570,00		
13/05/2017	1.038.175,00	90.473,00	41.570,00		
29/05/2017	1.038.175,00		41.570,00	518.400,00	
10/06/2017					
13/06/2017	761.327,99	90.473,00	30.484,67		
28/06/2017					
13/07/2017	692.117,01	33.173,43	27.713,33		
29/07/2017	1.038.175,00		41.570,00		
13/08/2017	1.038.175,00	75.394,17	41.570,00		
29/08/2017	1.038.175,00		41.570,00	612.000,00	
13/09/2017	1.038.175,00		41.570,00		
28/09/2017	1.038.175,00		41.570,00		
13/10/2017	1.038.175,00	90.473,00	41.570,00		
29/10/2017	1.038.175,00		41.570,00		
13/11/2017	1.110.847,50	90.473,00	41.570,00		
28/11/2017	1.110.847,50		41.570,00	612.000,00	
10/12/2017					
13/12/2017	10.110.847,50	96.806,00	41.570,00		
29/12/2017	1.110.847,50		41.570,00		
15/01/2018	148.112,63	96.806,00			
					2.123.911,10

LIQUIDACIÓN

CESANTÍAS								
Artículo 249 del Código Sustantivo de Trabajo: 30 días de salario por cada 360 días laborados								
FECHA INICIAL	FECHA FINAL	SALARIO PROMEDIO	V. RECONOCIDO	VALOR A RECONOCER	S. BASE DIARIO	DÍAS LABORADOS	DÍAS A RECONOCER	DIFERENCIA
1/01/2015	31/12/2015	\$ 2.187.208,11	2.549.415,00	\$ 2.211.510	\$ 72.907	364	30	-\$ 337.905
1/01/2016	31/12/2016	\$ 2.257.922,98	2.770.916,00	\$ 2.289.283	\$ 75.264	365	30	-\$ 481.633
1/01/2017	31/12/2017	\$ 2.816.792,93	2.993.682,09	\$ 2.848.091	\$ 93.893	364	30	-\$ 145.591
1/01/2018	2/01/2018	319.623,33	17.325,56	\$ 1.776	\$ 10.654	2	0,17	-\$ 15.550
TOTAL								-\$ 980.679

PRIMA DE SERVICIOS								
Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo: 30 días de salario por cada 360 días laborados								
FECHA INICIAL	FECHA FINAL	S. PROMEDIO	V. RECONOCIDO	V. A RECONOCER	S. BASE DIARIO	DIAS LABORADOS	DÍAS A RECONOCER	DIFERENCIA
1/01/2015	30/06/2015	\$ 1.550.493,70	\$ 912.781	\$ 775.247	\$ 51.683	180	15	-\$ 137.534
1/07/2015	31/12/2015	\$ 1.550.493,70	\$ 981.880	\$ 788.168	\$ 51.683	183	15	-\$ 193.712
1/01/2016	30/06/2016	\$ 1.621.208,57	\$ 991.479	\$ 815.108	\$ 54.040	181	15	-\$ 176.371
1/07/2016	31/12/2016	\$ 1.621.208,57	\$ 1.077.025	\$ 824.114	\$ 54.040	183	15	-\$ 252.911
1/01/2017	30/06/2017	\$ 2.123.911,10	\$ 1.109.651	\$ 1.061.956	\$ 70.797	180	15	-\$ 47.695
1/07/2017	31/12/2017	\$ 2.123.911,10	\$ 1.184.611	\$ 1.079.655	\$ 70.797	183	15	-\$ 104.956
1/01/2018	2/01/2018	\$ 319.623,33	\$ 26.686	\$ 26.635	\$ 159.812	2	0,17	-\$ 51
TOTAL								-\$ 913.230

PRIMA EXTRALEGAL								
Artículo 14 de la Convención 1999-2001: 90 días de salario por cada 360 días laborados								
FECHA INICIAL	FECHA FINAL	S. PROMEDIO	V. RECONOCIDO	V. A RECONOCER	S. BASE DIARIO	DIAS LABORADOS	DÍAS A RECONOCER	DIFERENCIA
1/01/2015	30/06/2015	\$ 1.550.493,70	\$ 2.738.342	\$ 2.325.741	\$ 51.683	180	45	-\$ 412.601
1/07/2015	31/12/2015	\$ 1.550.493,70	\$ 2.945.640	\$ 2.325.741	\$ 51.683	180	45	-\$ 619.899
1/01/2016	30/06/2016	\$ 1.621.208,57	\$ 2.974.436	\$ 2.431.813	\$ 54.040	180	45	-\$ 542.623
1/07/2016	31/12/2016	\$ 1.621.208,57	\$ 3.231.075	\$ 2.431.813	\$ 54.040	180	45	-\$ 799.262
1/01/2017	30/06/2017	\$ 2.123.911,10	\$ 3.328.957	\$ 3.185.867	\$ 70.797	180	45	-\$ 143.090
1/07/2017	31/12/2017	\$ 2.123.911,10	\$ 3.553.832	\$ 3.185.867	\$ 70.797	180	45	-\$ 367.966
1/01/2018	2/01/2018	\$ 319.623,33	\$ 86.057	\$ 79.906	\$ 159.812	2	1	-\$ 6.151
TOTAL								-\$ 2.891.592

VACACIONES								
Artículo 17 Convención Colectiva 1999-2001: 45 días por año								
FECHA INICIAL	FECHA FINAL	S. PROMEDIO	V. RECONOCIDO	V. A RECONOCER	S. BASE DIARIO	DIAS LABORADOS	DÍAS A RECONOCER	VALOR A RECONOCER
1/01/2014	30/12/2014	\$ 1.292.666,75	\$ 3.275.584	\$ 1.939.000	\$ 43.089	360	45	-\$ 1.336.584
1/01/2015	31/12/2015	\$ 1.550.493,70	\$ 3.238.937	\$ 2.325.741	\$ 51.683	360	45	-\$ 913.196
1/01/2016	31/12/2016	\$ 1.621.208,57	\$ 3.737.430	\$ 2.431.813	\$ 54.040	360	45	-\$ 1.305.617
1/01/2017	31/12/2017	\$ 2.123.911,10	\$ 3.232.566	\$ 3.185.867	\$ 70.797	360	45	-\$ 46.700
1/01/2018	2/01/2018	\$ 319.623,33	\$ 0	\$ 2.664	\$ 10.654	2	0,25	\$ 2.664
TOTAL								-\$ 2.262.850