DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL1254-2025
Radicación n.°13001-31-05-007-2017-00317-01
Acta 15

Bogotá, D. C., siete (7) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ARNULFO ANTONIO TARÓN HERNÁNDEZ**, contra la sentencia proferida el 17 de marzo de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que adelantó contra **BANCOLOMBIA SA**.

I. ANTECEDENTES

Arnulfo Antonio Tarón Hernández llamó a juicio a Bancolombia SA, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo que finalizó por despido injusto por la entidad bancaria; que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre esa empresa y UNEB y Sintrabancol; que le descontaron de forma ilegal de la totalidad de la liquidación final de prestaciones sociales sin

autorización expresa, los conceptos de auxilio de alimentación, préstamo personal *Quin* y libranza.

En ese orden, pretendió se condenara al pago de la prima de radicación de julio y agosto de 2014; el incentivo de caja causado en septiembre y noviembre de 2014, diciembre de 2015, febrero, junio y julio de 2016 y la parcial de febrero de 2017. Asimismo, las diferencias en la liquidación del incentivo de caja devengado en septiembre y octubre de 2015 y marzo, noviembre y diciembre de 2016; la reliquidación de las prestaciones legales y extralegales por la incidencia salarial del pago por cumplimiento de metas del Plan de Gestión Comercial, la prima de radicación e incentivo de caja pagado; las diferencias en las primas semestrales legales y extralegales en virtud de la incidencia salarial de las vacaciones extralegales; y de las vacaciones legales y extralegales con el salario real promedio devengado; y las diferencias en la indemnización legal y extralegal por despido injusto con todos los factores salariales.

También solicitó la indexación, la sanción moratoria del art. 65 del CST y las costas del proceso.

Indicó como fundamento de sus peticiones, que celebró contrato de trabajo a término indefinido con Bancolombia SA, que inició el 2 de julio de 2014 y que finalizó el empleador sin justa causa comprobada el 15 de febrero de 2017; que se desempeñó como cajero y su último salario mensual fue de $2.946.552,98; que es beneficiario de la convención colectiva 2014- 2017 suscrita entre la accionada y los sindicatos Uneb

y Sintrabancol; que al terminar el vínculo laboral se le efectuaron varios descuentos (auxilio de alimentación, préstamo *quin* y libranza), pese a no existir autorización previa.

Contó que de manera habitual (trimestral), se le pagaba bonificaciones por cumplimiento de metas señaladas en el Plan de Gestión Comercial que aparecen registradas en los comprobantes de nómina como «*Bonificación Salarial*», «*B Mer Lib Sal Frza Vta*» o «*Bon Plan Gest. Cial. Año An*», que ingresaron a su patrimonio; que también devengó sumas por los conceptos denominados prima de radicación, incentivo de caja y auxilio de transporte extralegal, prima semestral de servicio y vacaciones extralegales de forma permanente, las que discrimina una a una, pero que no fueron tenidas en cuenta como factor salarial al liquidar de manera definitiva sus acreencias sociales, incluso la indemnización por despido injusto (fs.°1 a 32 subsanada 95 a 128 cdno. principal).

Bancolombia SA, al contestar se opuso a las pretensiones. De los hechos aceptó la vinculación laboral, el cargo desempeñado, la terminación del contrato sin justa causa, la calidad de beneficiario de la convención colectiva de trabajo, los descuentos que le hizo en la liquidación final, los pagos de los conceptos aludidos por el actor. De los demás supuestos fácticos, manifestó que no le constaban o que no eran ciertos.

En su defensa, sostuvo que las bonificaciones que pagó en ejecución del Plan de Gestión Comercial fue para incentivar la excelencia y la eficiencia en el servicio, que lo hizo por mera liberalidad y que no constituyen factor salarial. Indicó que el actor perteneció a la Gerencia de Sucursales de la Región Caribe a partir del 1 de septiembre pasó a la Sucursal Cartagena.

Propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, carencia del derecho, cobro de lo debido, pago, legalidad de las deducciones efectuadas de la liquidación final del contrato de trabajo, carácter no salarial de las bonificaciones, primas de servicios extralegal, auxilio extralegal de transporte y vacaciones extralegales entregadas al actor, enriquecimiento sin causa, buena fe de la empleadora, mala fe del extrabajador, prescripción y la genérica (fs.°141 a 162 cdno. principal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante fallo de 12 de diciembre de 2019, resolvió:

> PRIMERO: CONDENAR a la demandada BANCOLOMBIA S.A, a pagar al demandante ARNULFO ANTONIO TARON (sic) HERNÁNDEZ, los siguientes conceptos:
>
> INCENTIVO DE CAJA: $170.694
> PRIMAS: $41.173,50
> CESANTÍAS: $13.724,50
> VACACIONES: $21.959,20
> RELIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN LEGAL: $31.717,31
> RELIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN EXTRALEGAL: $26.959,71

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada BANCOLOMBIA S.A, a pagar al demandante ARNULFO ANTONIO TARON (sic) HERNÁNDEZ, la sanción moratoria del art. 65 del CST, esto es la suma de $63.812.880 por concepto de los primeros 24 meses a partir del 15 de febrero de 2017. Y a partir del mes 25, se establecen los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superbancaria, sobre el valor de salarios y prestaciones sociales.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada BANCOLOMBIA S.A. del resto de las pretensiones de la demanda, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada BANCOLOMBIA S.A, para tales efectos se fijan como agencias en derecho la suma equivalente al 7,5% del valor de la condena.

[…]

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, al desatar el recurso de apelación que interpusieron ambas partes, con sentencia de 17 de marzo de 2023, resolvió:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia de fecha doce de diciembre de 2019, emanada por (sic) el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral de **ARNULFO ANTONIO TARON** (sic) **HERNÁNDEZ** en contra de **BANCOLOMBIA**, y en su lugar se dispone:

CONDENAR a **BANCOLOMBIA** a reconocer y pagar a **ARNULFO ANTONIO TARON** (sic) **HERNANDEZ** la suma de $71.331 por incentivo de caja del mes de noviembre de 2014 y $166.036 por el incentivo de caja para junio y julio de 2016.

CONDENAR a BANCOLOMBIA a reconocer y pagar la suma de $19.781 por concepto de reliquidación de primas de servicios con ocasión de la inclusión del incentivo de caja durante septiembre de 2014, junio y julio de 2016.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo de la sentencia de fecha doce de diciembre de 2019, emanada por el Juzgado Séptimo Laboral de del Circuito de Cartagena, dentro del proceso

ordinario laboral de **ARNULFO ANTONIO TARON** (sic) **HERNÁNDEZ** en contra de **BANCOLOMBIA**, y en su lugar se dispone, **ABSOLVER** a la demandada de reconocer y pagar la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

TERCERO: CONFIRMAR el resto de la sentencia apelada.

CUARTO: Sin costas en esta instancia.

[…].

Centró como problemas jurídicos a resolver:

(i) sí la bonificación por el cumplimiento del plan de gestión comercial, el auxilio de transporte extralegal, las primas de servicios y vacaciones extralegales tiene incidencia salarial para liquidar las acreencias laborales deprecadas por el actor; (ii) el demandante tiene derecho a que se le cancele la prima de radicación para julio y agosto de 2014; el incentivo de caja para septiembre y noviembre de 2014, y junio y julio de 2016; y el auxilio de alimentación desde enero al 15 de febrero de 2017; (iii) en caso de ser procedente lo anterior, establecer si hay lugar a ordenar la reliquidación de las cesantías, primas de servicios y vacaciones; (iv) además, de (sic) establecer si hay lugar a reconocer la indemnización moratoria del artículo 65 del CST; (v) si se debía ordenar la devolución de la suma descontada por concepto de préstamos en la liquidación definitiva de prestaciones sociales; (vi) sí es procedente la condena en costas impuesta en primera instancia.

Indicó que la decisión estaría en consonancia con las materias objeto de apelación, de conformidad con el art. 66A del CPTSS, adicionado por la Ley 712 de 2001.

Dejó por fuera de controversia, la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 2 de julio de 2014 hasta el 15 de febrero de 2017, que finalizó por decisión unilateral e injusta del empleador, quien pagó la correspondiente indemnización. Trajo a colación los arts. 127 y 128 del CST, y las sentencias CSJ SL12220-2017, CSJ SL2088-2018, CSJ SL1798-2018 y CSJ SL2067-2019.

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, manifestó que las partes tienen la posibilidad de disponer qué beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, no constituyen salario (inciso final art. 128 del CST).

Sobre el alcance de la norma en cuestión, memoró las sentencias «*del 12 de febrero de 1993 con rad. N° 5481, CSJ SL, 10 dic. 1998, rad. 11310, CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475, CSJ SL 1101-2019, SL2707-2019, SL172-2019, CSJ SL 4313-2020, SL3886-2020, SL177-2020, SL5328-2019, SL4970-2019 y CSJ SL3266-2018*», de las que extrajo las siguientes conclusiones:

> 1. Es salario todo pago que reciba el trabajador como contraprestación directa de sus servicios.
> 2. No es posible para las partes en la relación de trabajo a la luz del artículo 128 del CST, despojar de naturaleza salarial un pago que por esencia lo es.
> 3. El artículo 128 del CST habilita a las partes a establecer beneficios con exclusión salarial, potestad no absoluta, cuando recaiga sobre beneficios extralegales (pagos adicionales al salario básico) y no desconozcan derechos laborales, limitada a dos eventos: (i) para señalar que no es salario pagos no retributivos directamente del servicio, o (ii) para señalar que pagos aun siendo retributivos del servicio y sin que pierdan ese carácter, no tengan incidencia en la liquidación y pago de otras acreencias laborales.

Estimó que la «i*nterpretación*» adoptada por la mayoría de esa colegiatura desde el 11 de marzo de 2021, en palabras de esta Corporación no resultaba *«"descabellada" y, por el contrario, acorde a la jurisprudencia asentada por la Sala de Casación en materia laboral sobre la interpretación del artículo*

128 del CST, tal como señaló en sentencia STL11582-2020, al estudiar una tutela contra la Sala Tercera de este tribunal».

Indicó que para determinar el carácter salarial de un pago extralegal, debía verificar si retribuía directamente el servicio para el cual fue contratado el trabajador, además que fuera habitual y que no existiera un pacto o régimen salarial de exclusión, pues de no ser así, debía estudiar si se adecuaba a las hipótesis de la conclusión vertida en el numeral 3 del citado art. 128.

Aseveró que en el *otrosí* al contrato de trabajo (f.°177), Bancolombia de forma «*unilateral y por mera liberalidad*» estableció para unos grupos de trabajadores, entre los que estaba el actor, unos sistemas extralegales de reconocimientos denominado Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado SVA, que podían dar lugar en ocasiones y bajo el cumplimiento de determinadas condiciones, al pago de bonificaciones extralegales. Que también se determinó que el empleado conocía y aceptaba la reglamentación indicada en ambos sistemas y que los pagos que habitualmente u ocasionalmente se efectuaban con fundamento en dicho Plan, no constituían factor salarial, ni estarían incorporados al salario, de conformidad con el art. 128 del CST.

Señaló que conforme el Plan de Gestión Comercial (fs.°55 a 60), para percibir tales emolumentos, el actor no sólo debía cumplir unas variables individuales, sino también grupales, tales como «*domiciliación de oficina, crecimiento*

tamaño comercial oficina, capacitaciones más colocaciones, experiencia del cliente, venta referida, transaccionalidad+ oficina+ CB robusto + multifuncional, evidenciándose además que la misma era medida por el resultado de la zona».

Estableció que si bien, era necesario satisfacer variables individuales, que llevaban inmersa la prestación personal del servicio, también era indispensable que el grupo cumpliera con las metas impuestas para lograr la causación del emolumento. Apoyó su argumento en la sentencia CSJ SL4980-2018, y acotó que al retribuir la prestación del servicio por parte del accionante, resultaba «*válido y vinculante*» el pacto de desalarización contenido en el *otrosí* del contrato de trabajo.

En cuanto a la incidencia salarial de las primas, vacaciones y el auxilio de transporte convencionales, expuso que la convención colectiva 2014-2017 reguló en el art. 21 el auxilio de transporte, e incorporó las disposiciones sobre beneficios vigentes de convenciones anteriores, como son las primas semestrales de servicio señaladas en el art. 14 y las vacaciones extralegales del art. 17, ambos pertenecientes a la convención colectiva 1999-2001; que sin embargo, dichas normativas no establecían que los citados emolumentos tuvieran incidencia salarial para liquidar cesantías, primas y vacaciones. Y puntualizó que no constituían factor salario, pues:

> El auxilio de transporte convencional, conforme su denominación no tiene como finalidad retribuir directamente el servicio del accionante, sin que la parte accionante pudiera desvirtuar el

> significado de esa denominación; Frente a las primas semestrales de servicio y vacaciones convencionales, al equipararse en su significado a las primas de servicios y vacaciones de carácter legal, por causarse conjutamente (sic) y bajo los mismos supuestos, no es posible declarar su incidencia salarial, en primer lugar porque las vacaciones no retribuyen la actividad directa del trabajador, sino que se trata de un descanso remunerado y frente a las segundas (pimas (sic) semestrales extralegales), al equipararse a una prestación social no puede predicarse su carácter retributivo según lo ha enseñado la jurisprudencia del alto tribunal de Casación.

Afirmó que en la certificación emitida por Bancolombia el 12 de octubre de 2018 (fs.°236 a 238), se hizo constar que la base salarial para la liquidación de cesantías causadas durante la relación laboral, se tuvo en cuenta lo retribuido por primas y vacaciones extralegales; que sin embargo, ello no acreditaba que retribuyeran directamente la labor del actor o «*que la denominación dada en la convención distara de sus homologos* (sic) *legales*».

Al revisar la contestación de la demanda, señaló que la accionada no incurrió en confesión. Que en lo que tiene que ver con la prima de radicación,

> [...] se limitó a aceptar la cuantía establecida para la prima de radicación desde el primero (1°) de noviembre de 2013 hasta el 31 de octubre de 2014, por el contrario, al contestar el hecho respectivo adujo que para julio y agosto de 2014 no era posible reconocer suma alguna por prima de radicación al actor por no estar localizado en la ciudad de Cartagena para dichas calendas, sino pertenecer a la gerencia de servicios en sucursales de la Región Caribe.
>
> En todo caso, se considera que no hay lugar a ordenar el pago de la prima de radicacion (sic) en los periodos de julio y agosto de 2014, toda vez que la convención colectiva allegada con la respectiva constancia de depósito, que consagra el reconocimiento de tal beneficio, comenzó a regir a partir del 1° de noviembre de 2014, esto es, con posterioridad al periodo pretendido por el accionante, sin que exista documento alguno

> encargado de regular la prima de radicación con anterioridad a la vigencia de la convención colectiva allegada.

En lo que tiene que ver con el auxilio de alimentación para el año 2017, se remitió al art. 15 de la convención colectiva 2014-2017, donde se dispuso que «*"a partir de la vigencia»* de ese texto extralegal «*en las ciudades en donde este* (sic) *establecida la jornada continua o donde llegue a establecerse ésta, el BANCO pagará a sus trabajadores la suma de $9.077, por día laborado, por concepto de auxilio de alimentación*"»; y también incrementos anuales durante la vigencia de la convención.

Sin embargo, puntualizó que:

> Pese a que en el recurso de apelación la parte demandante hizo alusión a tener derecho al pago del auxilio de alimentacion (sic) durante el 2017, lo cierto es que al revisar las pretensiones de la demanda, de ellas se extrae que la petición concreta en torno a este emolumento radica en la declaratoria de ilegalidad del descuento de la suma de $107.600 por este concepto de la liquidación definitiva de prestaciones, por no contar con autorización expresa y el reintegro de dicha suma.
>
> Bajo ese entendido, se revela del expediente que en la nómina liquidada desde el 30 de enero hasta el 13 de febrero de 2017, al demandante le fue reconocida una suma de $118.360 por auxilio de alimentación. A su turno en la liquidación definitiva realizada a corte 15 de febrero de 2017, se extrae que en efecto al demandante le fue descontada una suma de $107.600 de la liquidación de prestaciones final por concepto de auxilio de alimentación (sic).
>
> No obstante lo anterior, no hay lugar a declarar la ilegalidad del descuento junto con el correspondiente reembolso, en vista que el demandante durante el interrogatorio de parte confesó que a partir de febrero de 2017 pasó de desempeñar un (sic) jornada continua a una jornada ordinaria, por ende, a las voces del texto conve[n]cional antes transcrito, no era merecedor de recibir este beneficio, pues éste solo podía ser percibido por quienes prestaran sus servicios en jornada continua.

Recordó que el reembolso o reintegro de sumas pagadas en exceso sin que el trabajador tuviera derecho a ellas no necesita autorización. Refirió el fallo CSJ SL2532-2022 y estableció que al 13 de febrero de 2017, la demandada había pagado el auxilio de alimentación cuando el actor no tenía derecho a ese beneficio, de modo que no le asistía razón en su cuestionamiento.

En lo que corresponde al incentivo de caja para septiembre y noviembre de 2014, punto apelado por el actor, expuso que tal concepto estaba regulado en el art. 14 del instrumento extralegal 2014-2017, que al efecto, dispuso que «*"a partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo el BANCO pagará a los Cajeros, Cajeros Principales, Operadores Integrales de Caja y Cajeros Integrales Nova, que tengan estos empleos de forma permanente y que durante el mes no registren descuadres por faltantes, como incentivo por ese mes, pagadero en la segunda quincena del mes imendiatamente* (sic) *siguiente, en la suma de setenta y seis mil trescientos veinte cinco pesos (76.325)"*».

Con sustento en la norma convencional, negó el incentivo de septiembre de 2014, en tanto estableció que la convención colectiva aportada al plenario entró a regir con posterioridad a esta data, esto es, el 1 de noviembre de 2014, «*sin que fuera aportado un texto convencional vigente a septiembre de 2014 a efectos de establecer si el demandante tenía derecho a percibirlo, por lo que se absolverá por este concepto*».

Ordenó el pago del incentivo de caja de noviembre del mismo año en la suma de $71.331, por cuanto se acreditó que el demandante no tuvo descuadres en ese mes, ni tampoco en junio y julio de 2016.

Con base en la certificación de los conceptos devengados y deducidos durante el tiempo laborado, indicó que el incentivo de caja para 2016 ascendió a $83.010, por manera que el demandante tenía derecho a percibir para los meses de junio y julio de 2016, $166.036, monto inferior a la indicada por el juez de primera instancia ($170.694), razón por la cual modificó esa decisión y dispuso la reliquidación de las primas de servicios, cesantías y vacaciones, con el valor del incentivo de caja «*para noviembre de 2014, junio y julio de 2016*», así: cesantías: $19.781; primas de servicio: $19.781y vacaciones: $23.727.

En lo que hace a la ilegalidad de los descuentos realizados por préstamos, de la revisión de «*las pruebas adosadas al proceso*» avizoró deducciones en la liquidación definitiva por préstamo personal de $5.823.051 y por libranza $9.100.767. Recordó que esta Corporación ha definido que la prohibición de efectuar descuentos a salarios y prestaciones sociales se da en vigencia de la relación laboral, pero que una vez finalizado, «*el vínculo desaparece*» (sentencia CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 39980). Discurrió que al existir obligaciones crediticias y por libranzas que no fueron desconocidas por el demandante, la accionada actúo conforme a derecho.

Acudió al documento de folio 208, que demostraba que Tarón Hernández autorizó los descuentos a la finalización del vínculo, y manifestó conocer y aceptar que el cobro de tales préstamos era exigible a la terminación del contrato de trabajo. Y que el hecho de no haberse diligenciado la carta de instrucciones, no restaba mérito a la autorización expresa otorgada por el demandante.

En punto a la indemnización moratoria del art. 65 del CST, estimó que no se acreditó la mala fe de la demandada,

> [...] pues si bien se demuestra que hubo pago parcial del incentivo de caja, tenido en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, al demostrarse que no fue cancelado los meses de noviembre de 2014, junio y julio de 2016, lo cierto es que, al realizar las correspondientes operaciones a fin de incluir dicho incentivo en la liquidación de prestaciones, no se generó diferencia alguna en favor del demandante. Por el contrario, se evidencia que la demandada siempre pagó salarios y prestaciones oportunamente y en cantidad suficiente. Recuérdese, que las condenas impartidas no son producto de una evasión sistemática que haga brotar la mala fe de la entidad, sino fruto de la falta de prueba de descuadres en la caja durante los meses mencionados, lo que descarta que su intención fuera evadir las obligaciones frente al trabajador.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la casación parcial de la sentencia de segundo grado,

> […] únicamente en cuanto: 1) Confirmó la absolución de la demandada respecto de la reliquidación de las indemnizaciones convencional y legal por despido injusto y las prestaciones sociales legales y extralegales, con ocasión de la inclusión como factor salarial de las sumas devengadas por el actor en virtud del Plan de Gestión Comercial y la prima de radicación; 2) Confirmó la absolución de la demandada respecto de la inclusión como factor salarial del auxilio extralegal de transporte, el auxilio extralegal de alimentación, y las primas y vacaciones extralegales en la liquidación de las cesantías y de los intereses a las cesantías; 3) Confirmó la absolución de la demandada respecto de la petición de retorno al actor de las sumas que fueron descontadas de su liquidación final de prestaciones sociales por concepto de los préstamos y acreencias que adeudaba el demandante al Banco demandado y 4) Revocó la condena emitida por el a quo respecto de la indemnización moratoria contenida en el art. 65 C.S.T.
>
> Y para que en sede de instancia la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral: 1) Confirme la condena emitida por el a quo respecto del pago del incentivo de caja al actor y la reliquidación de las prestaciones sociales legales y extralegales y de las indemnizaciones convencional y legal por despido injustificado incluyendo este factor salarial; 2) Confirme la condena emitida en primera instancia del pago al demandante de la indemnización contenida en el artículo 65 del C.S.T.; 3) Revoque la sentencia del a quo y en su lugar condene a la demandada al reconocimiento y pago al actor de la reliquidación de las prestaciones legales y extralegales y la indemnización convencional y legal por despido injusto incluyendo como factores salariales todos los emolumentos percibidos por el demandante tales como: incentivo de caja, prima de radicación, sumas derivadas del plan de gestión comercial y los auxilios extralegales de transporte y alimentación; 4)Revoque la sentencia del a quo y en su lugar condene a la demandada al reconocimiento y pago al actor de la reliquidación de sus cesantías e intereses a las cesantías; tomando como factor de liquidación el auxilio extralegal de transporte, el auxilio extralegal de alimentación, y las primas y vacaciones extralegales; y 5) Revoque la sentencia del a quo y en su lugar condene a la demandada al reconocimiento y pago al actor de las sumas que fueron descontadas de su liquidación final de prestaciones sociales por concepto de los préstamos y acreencias que adeudaba el demandante al Banco demandado. Costas en ambas instancias y en esta actuación a favor de la parte actora.

Con tal propósito, formula tres cargos por la causal primera de casación, oportunamente replicados. Se estudiarán en conjunto, en razón a la unidad de propósito y correlación de argumentos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía directa, por la infracción directa de las siguientes disposiciones:

> […] artículos 29 y 53 de la Constitución Política; 1º del Convenio 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo "OIT", aprobado por ley 54 de 1962 y debidamente ratificado y promulgado por el decreto número 1264 de 1997; que conllevó a la vulneración de los artículos 13, 25, 29, 53, 48, 49, 83, y 93 de la Carta Política; 1, 5, 6, 13, 14, 16, 20, 21, 32 (subrogado por el artículo 1° del D.L. 2351 de 1965), 55, 56, 57, 59, 61 (subrogado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990), 64 (modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002), 65 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002), 127 (subrogado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990), 129 (subrogado por el artículo 16 de la ley 50 de 1990), 130 (subrogado por el artículo 17 de la ley 50 de 1990), 132 (subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990), 142, 186, 192 (modificado por el artículo 8° del Decreto 617 de 1954), 193, 249, 252, 253 (subrogado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965), 254, 306, 308, 340, 467, 468 del Código Sustantivo del Trabajo; 99 de la Ley 50 de 1990; 16 de la ley 446 de 1998; 1º de la Ley 52 de 1975; 17, 18, 22, 23, 161 y 204 de la ley 100 de 1993; y 16, 17, 1603, 1622, 1740, 1741, 1742 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1936), y 1746 del Código Civil.

Dice que el *ad quem* desconoció el verdadero mandato de los arts. 53 de la CN, 127 del CST y 1º del Convenio 95 de 1949 de la OIT, aprobado por la Ley 54 de 1962, debidamente ratificado y promulgado por el Decreto 1264 de 1997, que hace parte de la legislación interna, que enseñan que todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio constituye salario.

Trascribe el art. 1º del Convenio 95 de 1949 de la OIT, y apartes de la sentencia CC SU995-1999, para manifestar

que el Tribunal repudió la existencia de los factores salariales y el criterio sentado en el fallo CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277, reiterado en el CSJ SL10995-2014, que también reproduce.

Afirma que el pacto de exclusión salarial no tiene la virtualidad de cercenar la calidad de salario que tienen los rubros pagados a título de bonificaciones; que, en cada caso, el juez debe analizar si el desembolso por su habitualidad y esencia, retribuye de manera directa el servicio prestado por el subordinado; que de admitirse el criterio del colegiado, bastaría que los empleadores pactaran en una negociación colectiva que el 80% de la remuneración fija u ordinaria no es salario, para imprimirle pleno efecto, «*lo que a todas luces sería monstruoso*».

Advierte que, si bien esta Corporación ha permitido la exclusión de ciertos rubros de la lista de los factores salariales tenidos en cuenta para liquidar prestaciones sociales e indemnizaciones, ello se limita a los casos en los que se esté frente a un salario integral y se circunscribe a la imposibilidad de disponer que aquello que por esencia así lo es.

Con sustento en las sentencias CSJ SL, 9 mar. 2001, rad. 13734, CSJ SL16373-2017 y CC C521-1995, expone que si bien, las partes de una relación laboral están facultadas para estipular pactos de exclusión salarial, ello está limitado a factores no retributivos de la labor desempeñada; que en todo caso, la realidad prima sobre las

estipulaciones que se convengan.

Estima que al validar el juez plural los pactos de exclusión salarial sin ningún miramiento, trasgredió derechos fundamentales de los trabajadores y el principio proteccionista del derecho del trabajo, como quiera que no es dable permitir una absoluta libertad contractual entre trabajador y patrono, menos aún olvidar quien es la parte débil de la relación. Acude a la sentencia CSJ SL1738-2021.

Reitera que el Tribunal se relevó de determinar si el Plan de Gestión Comercial retribuía o no el servicio, y al margen de cualquier consideración probatoria, concluyó que por el solo hecho de existir el pacto de exclusión salarial, tales sumas no constituían salario. Enlista las sentencias CSJ SL2739-2022, CSJ SL1315-2023, CSJ SL1458-2024 y CSJ SL1655-2024.

VII. RÉPLICA

La demandada afirma que el Tribunal aplicó las disposiciones que regulan los pagos constitutivos de salario y los que no tienen esa connotación, por manera que debió atacar por la modalidad de interpretación errónea y no por la infracción directa. Que el soporte de la decisión fue eminentemente fáctico, de modo que debió acusarse por la vía de los hechos. De cualquier modo, asevera que el juez plural no se equivocó y que actuó apegado a la jurisprudencia y a las normas legales; que la censura hace referencia a temas que no constituyeron el sustento de la decisión

impugnada y «*que hacen parte de un proceso diferente*».

VIII. CARGO SEGUNDO

Acusa el fallo por la vía directa, por la aplicación indebida de los artículos:

> [...] 128 del Código Sustantivo del Trabajo que conllevó a la vulneración de los artículos 13, 25,29, 53, 48, 49, 83, y 93 de la Carta Política; 1° del Convenio 95 de la OIT, 1, 5, 6, 13, 14, 16, 20, 21, 32 (subrogado por el artículo 1° del D.L. 2351 de 1965), 55, 56, 57, 59, 61 (subrogado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990), 64 (modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002), 65 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002), 127 (subrogado por el artículo 14 de la ley 50 de 1990), 128 (subrogado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990), 129 (subrogado por el artículo 16 de la ley 50 de 1990), 130 (subrogado por el artículo 17 de la ley 50 de 1990), 132 (subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990), 142, 186, 192 (modificado por el artículo 8° del Decreto 617 de 1954), 193, 249, 252, 253 (subrogado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965), 254, 306, 308, 340, del Código Sustantivo del Trabajo; 99 de la Ley 50 de 1990; 16 de la ley 446 de 1998; 1º de la Ley 52 de 1975; 17, 18, 22, 23, 161 y 204 de la ley 100 de 1993; y 16, 17, 1603, 1622, 1740, 1741, 1742 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1936), 1743 y 1746 del Código Civil.

En la sustentación acude a los argumentos expuestos en el primer cargo.

IX. RÉPLICA

Bancolombia advierte que si la sentencia se cimentó en las normas que estatuyen qué es salario y qué no lo es, al recurrente no le era dable acudir a la aplicación indebida. Repite lo argüido en la oposición del cargo anterior.

X. CARGO TERCERO

Acusa la decisión por la vía indirecta, por la aplicación indebida de las siguientes normas:

> […] artículos 59 numeral 1°, 62 (mod. art.7 D.2351 de 1965), 128 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo que conllevó a la vulneración de los artículos 13, 25,29, 53, 48, 49, 83, y 93 de la Carta Política; 1° del Convenio 95 de la OIT, 1, 5, 6, 13, 14, 16, 20, 21, 32 (subrogado por el artículo 1° del D.L. 2351 de 1965), 55, 56, 57, 59, 61 (subrogado por el artículo 5° de la ley 50 de 1990), 64 (modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002), 65 del Código Sustantivo del Trabajo (modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002), 129 (subrogado por el artículo 16 de la ley 50 de 1990), 130 (subrogado por el artículo 17 de la ley 50 de 1990), 132 (subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990), 142, 186, 192 (modificado por el artículo 8° del Decreto 617 de 1954), 193, 249, 252, 253 (subrogado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965), 254, 306, 308, 340, 467, 468 del Código Sustantivo del Trabajo; 99 de la Ley 50 de 1990; 1º de la Ley 52 de 1975; 17, 18, 22, 23, 161 y 204 de la ley 100 de 1993; y 16, 17, 1603, 1622, 1740, 1741, 1742 (subrogado por el artículo 2 de la ley 50 de 1936), 1743 y 1746 del Código Civil, 38° de la convención colectiva de trabajo 1999 – 2001 suscrita entre Bancolombia y los sindicatos UNEB y SINTRABANCOL, vigente en virtud del artículo 4° de la convención colectiva de trabajo 2014 – 2017 suscrita entre las mismas partes y los artículos 14, 17 y 21 y de este último instrumento convencional, debido a evidente y protuberante error al apreciar erróneamente unas pruebas.

Atribuye al juez plural la comisión de los siguientes errores de hecho:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor había autorizado expresamente el descuento del Préstamo Quin y la libranza de su liquidación final de prestaciones sociales.
> 2. No dar por demostrado estándolo; que las bonificaciones por cumplimiento del plan de gestión comercial eran pagadas a la demandante como retribución de su servicio.
> 3. No dar por demostrado, estándolo, que las bonificaciones por cumplimiento del plan de gestión comercial que percibía el demandante constituían salario.
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandada no debía incluir como factor salarial dentro de la liquidación de

prestaciones sociales del actor los conceptos de vacaciones extralegales, prima extralegal y auxilio extralegal de transporte.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bancolombia y los sindicatos UNEB y SINTRABANCOL para la vigencia 2014 – 2017 las vacaciones solamente se liquidan sobre el salario básico mensual.
6. No dar por demostrado, estándolo, que de acuerdo a la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bancolombia y los sindicatos UNEB y SINTRABANCOL para la vigencia 2014 – 2017 el auxilio extralegal de transporte debe ser incluido como factor salarial para liquidar las vacaciones extralegales.
7. No dar por demostrado, estándolo, que BANCOLOMBIA S.A. actuó de mala fe en su relación de trabajo con el demandante al excluir la totalidad de factores salariales que este devengaba de la liquidación de sus prestaciones sociales.
8. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada conoce de la existencia de diversos pronunciamientos judiciales donde ha sido condenada a incluir estos factores salariales.
9. No dar por demostrado, estándolo, que la demandada actuó de mala fe al excluir los conceptos del Plan de Gestión Comercial como factor salarial valiéndose de un pacto de exclusión salarial que contraviene las normas laborales de orden público.

Enlista como pruebas mal apreciadas:

1. Pacto de exclusión salarial (Folio 177 del expediente)
2. Documento denominado “Plan de gestión y sistema de valor agregado” (obrante a folios 55 a 60 del expediente)
3. Convención colectiva de Trabajo suscrita entre Bancolombia y los sindicatos UNEB y SINTRABANCOL para la vigencia 2014 – 2017 con las normas vigentes y acuerdos extra convencionales complementarios (obrante a folios 39 a 55 del expediente)
4. Certificaciones de devengos y deducciones del actor emitida por la demandada (obrante a folios 179 a 198 y 236 a 238 del expediente)
5. Liquidación final de prestaciones sociales del actor (obrante a folios 199 y 199 vto. del expediente)

Hace suyos los argumentos esbozados en la sentencia CSJ SL1738-2021 donde se examinó el mismo Plan de Gestión Comercial, y se concluyó que «*precisamente las metas de ventas consignadas en este plan de gestión comercial – prueba mal apreciada por el ad quem - llevaban a concluir forzosamente que estas sumas retribuyeron el servicio*

prestado, pues premiaban el desempeño comercial sobresaliente de los asesores y cajeros de BANCOLOMBIA S.A».

Señala que en el hecho 18 de la demanda inicial, contó que los pagos por el Plan de Gestión Comercial se referenciaban en los comprobantes de nómina como «*"Bonificación salarial", "B Mer Lib No Sal Fza Vta" o "Bon. Plan. Gest. Cial. Año. An"*», y que la demandada contestó que no era cierto, «*por lo que estos pagos nunca se han referenciado como "Bonificación salarial", sin negar que las otras dos denominaciones fueran correctas*». Alude a las sentencias CSJ SL2739-2022, CSJ SL1315-2023, CSJ SL1458-2024 y CSJ SL1655-2024, donde sostiene que la accionada confesó en idénticos términos.

Asevera que la certificación de devengos y deducciones (fs.°179 a 198 y 236 a 238), da cuenta de pagos realizados al actor bajo las denominaciones «*"B Mer Lib Sal Fza Vta", y "Bon. Plan. Gest. Cial. Año. An" de manera ininterrumpida*», lo que se repitió con la prima de radicación, los auxilios de alimentación y transporte extralegal, de modo que se acredita la frecuencia del pago de estos emolumentos.

Aduce que el Tribunal se equivocó al desconocer no solo los pronunciamientos de esta Corporación, sino el hecho de que, «*al contener una variable individual el plan de gestión comercial, era necesario que el actor debía cumplir no solo con la variable grupal, sino con esta variable para obtener el pago*

de las multicitadas bonificaciones».

En cuanto al «"*Incentivo de caja*"», asegura que de la misma certificación de devengos se puede constatar que desde el inicio y hasta la terminación del contrato de trabajo, recibió este pago. Y, que conforme la certificación de factores salariales de folios 236 a 238, las primas y vacaciones extralegales fueron tomadas como factor salarial, lo que va de la mano con la convención colectiva de trabajo 2014 -2017 «*que no prescribe que tales conceptos no sean factor salarial a efectos de liquidar las cesantías y los intereses a las cesantías*».

En lo que corresponde a los auxilios extralegales de alimentación y transporte, se remite al texto convencional 2014-2017, y manifiesta que son factores salariales por haber sido ello expresamente convenido en la negociación colectiva y elevado a convención.

Sostiene que basta contrastar la liquidación final de prestaciones sociales con el certificado de devengos y retenciones, para razonar que el auxilio de transporte extralegal era incluido periódicamente como factor salarial para el cálculo de las demás prestaciones, pero en la liquidación final fue omitido. Que lo mismo ocurrió con la cesantía en la liquidación final, pues el banco omitió incluir el valor devengado por auxilio extralegal de transporte, primas vacaciones extralegales.

Anota que de haberse apreciado correctamente las

anteriores pruebas, se habría concluido que esas sumas efectivamente retribuían el servicio por lo que no podían someterse al pacto de desalarización pues eran habituales; que lo mismo sucedía con los auxilios extralegales de alimentación y transporte, es decir, constituían factores salariales para liquidar sus prestaciones sociales legales y extralegales y aportes a seguridad social; que también hubiera condenado al pago de la prima de radicación y el incentivo de caja; y que Bancolombia nunca actuó de buena fe en el marco de la relación de trabajo pues pretendió soslayar sus derechos prestacionales excluyendo factores salariales, con el referido pacto de exclusión salarial.

Memora las sentencias CSJ SL1738-2021, CSJ SL2739-2022, CSJ SL1315-2023, CSJ SL1458-2024, CSJ SL1655-2024, CSJ SL1315-2023 y CSJ SL1655-2024, para insistir que Bancolombia lejos estuvo de actuar de buena fe, en tanto continuó «*con estas exclusiones salariales aún* (sic) *cuando en su contra existe una seguidilla de pronunciamientos judiciales que le previenen de ello. Por tanto, procede plenamente la condena del artículo 65 CST*».

XI. RÉPLICA

Afirma que el impugnante por la vía de los hechos introduce críticas que corresponden a la modalidad de interpretación errónea, lo que es inadmisible en sede extraordinaria. Insiste en que el Tribunal no cometió los errores de hecho que se le endilgan. Memora varias sentencias de esta Corporación y concluye que el actor no

tiene derecho a las pretensiones, y que su actuación como empleadora estuvo revestida de buena fe, en tanto tenía la sana convicción de que no estar defraudando al trabajador.

XII. CONSIDERACIONES

El Tribunal indicó que la bonificación por el cumplimiento del Plan de Gestión Comercial no tenía incidencia salarial al no retribuir el servicio, pues para su pago era indispensable cumplir variables individuales y también grupales, por manera que el pacto de desalarización contenido en el *otrosí* al contrato de trabajo era válido y vinculante.

También restó incidencia salarial al auxilio de transporte convencional, debido a que por su propia denominación, su finalidad no era retribuir el servicio y que el actor no desvirtuó «*el significado de esa denominación*». Hizo lo mismo con las primas y vacaciones convencionales, al señalar que las primeras eran una prestación legal, mientras que las segundas no retribuían la actividad directa del trabajador por tratarse de un descanso remunerado.

Negó el incentivo de caja de septiembre de 2014, con el argumento de que la convención colectiva rigió con posterioridad a esta data, esto es, el 1 de noviembre de ese año, «*sin que fuera aportado un texto convencional vigente a septiembre de 2014 a efectos de establecer si el demandante tenía derecho a percibirlo, por lo que se absolverá por este*

concepto». Condenó al pago de dicho incentivo de los meses de noviembre de 2014, y junio y julio de 2016.

Con parecidos argumentos también denegó la prima de radicación correspondiente a julio y agosto de 2014, al reiterar que el texto convencional que consagró esa acreencia rigió a partir del 1 de noviembre de esa anualidad.

Del auxilio de alimentación previsto en el art. 15 del instrumento extralegal 2014-2017, consideró que lo realmente pretendido por el demandante no fue obtener su pago, sino que se declarara la ilegalidad del descuento que por tal concepto efectuó la empleadora, quien pagó dicho auxilio cuando el actor no tenía derecho. Así negó su cuestionamiento.

Los reparos de la censura contra la decisión del Tribunal, se centran en no tener en cuenta como factor salarial las bonificaciones, los auxilios extralegales de alimentación y transporte, y las primas y vacaciones extralegales, al momento de liquidar las prestaciones legales y extralegales, y en que no condenó al pago de la prima de radicación y del incentivo de caja, pues en su criterio eran habituales y retribuían el servicio que prestaba como cajero.

Así las cosas, la Sala debe establecer si el *ad quem* se equivocó al confirmar la negativa de tener como factores salariales los conceptos referidos, avalar el pacto de desalarización y no condenar al pago de la prima de radicación de julio y agosto de 2014; y el incentivo de caja

por los meses de septiembre y noviembre de 2014 y, junio y julio de 2016, para calcular las prestaciones sociales legales y extralegales y la indemnización por despido injusto.

No es materia de discusión en el recurso extraordinario que las partes celebraron un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 2 de julio de 2014 y finalizó el15 de febrero de 2017; que el impugnante prestó sus servicios a Bancolombia como cajero y que en un *otrosí* se acordó el pago de un bono que no era constitutivo de salario.

Para resolver conviene traer a colación la sentencia CSJ SL5159-2018, en la que esta Corte discurrió sobre los criterios para delimitar el salario, lo siguiente:

> Atrás se explicó que es salario toda ventaja patrimonial que recibe el trabajador como consecuencia del servicio prestado u ofrecido. Es decir, todo lo que retribuya su trabajo. Por tanto, no son salario las sumas que entrega el empleador por causa distinta a la puesta a disposición de la capacidad de trabajo. De esta forma, no son tal, *(i)* las sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes; *(ii)* las prestaciones sociales; *(iii)* el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación; *(iv)* las sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador que, desde luego, no oculten o disimulen un propósito retributivo del trabajo.
>
> Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De

> otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo.
>
> De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos *ocasionales* salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje *minúsculo* y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 127 del CST, es salario «*no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario»,* etcétera.

En relación con el tema, en fallo CSJ SL1993-2019 quedó sentado que todo pago recibido por el trabajador se presume es salario, a menos que el empleador demuestre su carácter ocasional o excepcional y, especialmente, que no retribuya directamente el servicio, no por la forma en que se estipuló, sino al contexto en el que dicho pago se haya efectuado. También allí se indicó que, la índole remuneratoria del pago *«no emana directamente de la ley, sino que en cada caso deben analizarse los elementos fácticos en aras de establecer cómo se consagró y si con él se retribuyen o no directamente, los servicios prestados».*

Con sustento en lo expuesto, debe señalarse que más allá de la forma, denominación o instrumento jurídico que se emplee, la posibilidad de descartar naturaleza salarial a un pago, debe fundarse en evidencia concreta de que realmente

no retribuyó el servicio prestado. Por manera que, al existir la posibilidad que trabajadores y empleadores puedan estipular qué conceptos y valores no constituyan salario, es necesario que el juez del trabajo analice el caso con sumo cuidado, al margen de que el acuerdo sea claro, preciso y detallado, y antes de plegarse a lo convenido, debe confrontarlo con la verdadera esencia del rubro en discusión, además por las consecuencias o efectos negativos que pueden impactar de manera negativa la liquidación de los derechos sociales de los subordinados.

Se observa que en el documento denominado *«PLANES DE GESTIÓN Y SISTEMA DE VALOR AGREGADO (SVA) Acuerdo de carácter no salarial de Bonificaciones Extralegales»* (f.°177), las partes convinieron lo siguiente:

> PRIMERO: BANCOLOMBIA S.A. tiene establecidos en forma unilateral y como mera liberalidad para unos grupos de empleados, entre los cuales se encuentra el(a) señor(a) ARNULFO ANTONIO TARON (sic) HERNANDEZ, unos sistemas extralegales de reconocimientos denominados Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado SVA, los cuales pueden dar lugar en ocasiones, y bajo el cumplimiento de determinadas condiciones, al pago de bonificaciones extralegales unilaterales en favor del EMPLEADO(A).
>
> SEGUNDO: EL (A) EMPLEADO(A) declara conocer y acepta íntegramente la reglamentación establecida para ambos sistemas. Dichas reglamentaciones podrán ser cambiadas en cualquier momento de manera unilateral por parte de BANCOLOMBIA S.A., sin necesidad de notificación previa al EMPLEADO(A) ni otro tipo de requerimiento formal. De igual forma, el(a) EMPLEADO(A) conoce y acepta que si el Banco así resuelve, el Plan de Gestión y el Sistema de Valor Agregado (SVA) podrán suprimirse de manera unilateral en cualquier momento por parte de BANCOLOMBIA S.A.
>
> TERCERO: Mediante el presente documento y en uso de sus facultades legales, las partes acuerdan en forma expresa que los pagos que habitual u ocasionalmente EL BANCO efectúe o

> llegare a efectuar al EMPLEADO(A) directa o indirectamente, en desarrollo del Plan de Gestión o del Sistema de Valor Agregado (SVA), no constituyen factor salarial ni quedarán incorporados al salario para ningún efecto legal-laboral, de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas complementarias o concordantes.

Sobre la validez de los convenios de desalarización de un pago, en sentencia CSJ SL3272-2018, la Corte indicó:

> En otras palabras, el carácter remuneratorio de un pago no emana directamente de la ley ni del pacto de exclusión salarial, como mal lo interpretó el Tribunal, sino que en cada caso deben analizarse elementos fácticos en aras de establecer cómo fue consagrado y si con él se retribuyen directamente los servicios prestados.
>
> Es más, esta Corte ha sido incisiva en cuanto a que el acuerdo de voluntades que declare no salarial un rubro, no desvirtúa su condición remuneratoria, pues aquella no está sujeta al total arbitrio de las partes. Así, un pago seguirá predicándose salarial si cumple las condiciones previstas en la ley, aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la Corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990:
>
> Estas normas, en lo esencial siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de ley (sic) 50 de 1990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus, trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la ley (sic) 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.
>
> […]
>
> Por otro lado debe anotarse que si tanto el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, como el 128 (inclusive después de las

> modificaciones introducidas por la Ley 50), se refieren a "las primas", para en el primer precepto decir que hacen parte de los pagos que constituyen salario y en el segundo para negarles tal carácter, es obvio entonces que la determinación en cada caso concreto de cuáles primas son o no son salario, solamente puede hacerse previo examen de los hechos que motivan el litigio, por lo que siempre será necesario enfrentar el problema principalmente desde el punto de vista fáctico y remitirse a lo que establezcan las pruebas del proceso, pues si se enfocara exclusivamente desde el ángulo jurídico o de puro derecho aparecerían contradictorias las disposiciones legales.

De acuerdo con lo señalado, ante la existencia de un pacto de exclusión era deber del operador judicial analizar si en verdad el pacto de exclusión era eficaz y, por ende, si las bonificaciones extralegales en verdad no tenían connotación salarial, en los términos del art. 128 del CST.

Al descender al denominado Plan de Gestión (fs.°55 a 60), se observa que para ser beneficiario de las bonificaciones, el trabajador debía cumplir con una ejecución mínima del 100% y «*2 de las 4 variables de tu PGC*». Este PGG estaba conformado por varias variables que debían satisfacerse de manera grupal e individual, y que cada resultado se sumaba al PGG, dependiendo de su connotación. Es decir, dependía de las ventas de productos a los clientes tales como créditos, seguros, tarjetas, etc.

Al verificar la certificación emitida por Bancolombia de los conceptos devengados y deducidos entre el 2 de julio de 2014 y el 15 de febrero de 2017 (fs.°179 a 198), se colige que el actor recibió pagos por «*Bonificación Salarial*» en la segunda quincena de agosto de 2014 y por el concepto «*B Mer Lib No Sa. Fza Vta*» en la segunda quincena de mayo, agosto,

noviembre de 2015; en la segunda quincena de febrero, mayo, agosto, noviembre de 2016 y la primera quincena de febrero de 2017.

Es claro que tales erogaciones se efectuaban de manera habitual y periódica; y lejos de ser por «*mera liberalidad*», remuneraban directamente el servicio del trabajador, pues justamente se las pagaban por vender los productos ofrecidos por el banco, por lo tanto, evidentemente constituían salario (arts. 127 y 128 del CST).

En lo que concierne al incentivo de caja basta remitirse a las certificaciones emanadas de Bancolombia (fs.°179 a 198 y 236 a 238), para constatar que tal concepto fue pagado al demandante de manera habitual durante 2014, 2015, 2016 y 2017, y tenidos en cuenta «*para el cálculo de la prima legal y extralegal, vacaciones, y cesantías*» de esas anualidades, por manera que debía integrar la base para liquidar las acreencias sociales descritas en la demanda inicial, más aún cuando el empleador no demostró que tales pagos habituales no retribuían directamente el servicio prestado.

En lo que tiene que ver con la prima de radicación, cierto es que la convención colectiva de trabajo celebrada entre Bancolombia y los sindicatos Sintrabancol y Uneb (f.°53 vto), inició su vigencia a partir del 1 de noviembre de 2014, y que en el art. 9 se dispuso su pago a partir del momento en que entró a regir ese instrumento extralegal. Sin embargo, al volver la mirada a las mentadas certificaciones de Bancolombia (fs.°179 a 198 y 236 a 238), se colige que el

demandante devengó prima de radicación en las dos quincenas de septiembre y octubre de 2014, es decir, con antelación al 1 de noviembre de 2014, por manera que, si el recurrente desde antes de la vigencia del texto convencional se beneficiaba de ese concepto, el argumento del Tribunal no tiene ningún sustento.

Así las cosas, también se acredita el error que se le atribuyó al *ad quem*.

En cuanto a la sanción moratoria del art. 65 del CST, se recuerda que el Tribunal revocó la condena por este concepto y en su lugar dispuso la indexación, al considerar que el pago parcial que la demandada efectuó por incentivo de caja, no «*generó diferencia alguna en favor del demandante. Por el contrario, se evidencia que la demandada siempre pagó salarios y prestaciones oportunamente y en cantidad suficiente*». Que el pago ordenado por el mencionado incentivo no era el resultado de *«una evasión sistemática que haga brotar la mala fe de la entidad, sino fruto de la falta de prueba de descuadres en la caja durante los meses mencionados, lo que descarta que su intención fuera evadir las obligaciones frente al trabajador».*

La censura señala que conforme la jurisprudencia de esta Sala de Casación, no es excusa suponer que el empleador actuó de buena fe por tener la convicción de que estaba pagando correctamente; que el *ad quem* apreció con error el pacto de exclusión salarial y el Plan de Gestión

Comercial, pues con tales documentos lo que pretendió la demandada fue defraudar los derechos del trabajador.

Al haberse acreditado la equivocación del juez plural al valorar los documentos analizados por esta Corporación, pues demostraron que las bonificaciones que recibió el demandante por el Plan de Gestión sí tenían como propósito retribuir de manera directa el servicio, al igual que los pagos por prima de radicación e incentivo de caja, la conclusión no es otra que la empleadora procuró ocultar un verdadero pago retributivo del servicio y su incidencia prestacional, lo que no puede ser considerado de buena fe.

En efecto, de las pruebas atrás referidas, la Sala no observa una razón seria y atendible de parte de Bancolombia SA, para sustraerse de la solución íntegra de la reliquidación pretendida en razón de los rubros laborales mencionados, de donde se sigue que la sentencia de segundo grado debe ser quebrantada, en cuanto desconoció el carácter salarial de las bonificaciones y revocó la sanción moratoria del art. 65 del CST.

Conforme lo expuesto en precedencia, se acreditan los yerros jurídicos y fácticos que la censura endilgó al *ad quem*.

No pasa lo mismo con el auxilio de transporte convencional pues, se recuerda que, según el juez colegiado, la finalidad de tal estipendio no era retribuir el servicio prestado por el demandante, quien, en su criterio, tampoco logró desvirtuar «*el significado de esta denominación*». Esta

última afirmación no mereció ningún reproche por el recurrente, en tanto omitió exponer o confrontar tal conclusión. Con todo, si la Sala se remitiera al art. 21 del instrumento extralegal 2014-2017, que regula el referido auxilio de transporte, encontraría que allí se indicó:

> A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, EL BANCO pagará un auxilio extralegal de transporte equivalente en su cuantía al Auxilio Legal, sólo a los empleados cuyo salario básico mensual, una vez efectuados- los incrementos salariales, sea inferior a dos millones trescientos cuarenta y cinco mil seiscientos cuarenta y cuatro pesos ($2.345.644), en el primer año de vigencia de la convención.
>
> Para el segundo año convencional el tope salarial para tener derecho al auxilio se incrementará en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo noviembre 2014 - ·octubre 2015, adicionado en dos puntos (2.0) porcentuales.
>
> Para el tercer año de vigencia este tope será reajustado en un porcentaje equivalente a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) total nacional, certificada por el DANE o la entidad que haga sus veces, correspondiente al periodo noviembre 2015 - octubre 2016, adicionado en dos puntos y medio (2.5) porcentuales.
>
> Los empleados cuyo salario básico mensual no supere el tope que señale la ley para tener derecho al auxilio legal de transporte, sólo recibirán este último y, por consiguiente, estarán excluidos del beneficio del auxilio extralegal consagrado en el presente artículo.

Pese a que el monto del salario devengado por el demandante no fue abordado por el Tribunal y ni siquiera es controvertido por la censura, lo cierto es que el pago del auxilio de transporte convencional dependía del cumplimiento de unos presupuestos que tampoco fueron materia de confrontación por el recurrente.

En ese orden, no se acredita el yerro que en punto al auxilio de transporte extralegal se le dirigió al Tribunal.

Corre la misma suerte lo referente al auxilio de alimentación, pues el Tribunal negó esta petición al razonar que lo pretendido no era el pago de dicho concepto, sino la devolución o que se declarara la ilegalidad del descuento que se le efectuó por el mencionado auxilio. Este argumento es dejado libre de ataque, pues el recurrente nada dijo al respecto.

Debe decirse lo mismo del préstamo *quin* y la libranza, pues no se adelantó el necesario proceso de cuestionamiento, argumentación y confrontación pertinente.

Colofón de lo expuesto, habrá de casarse la sentencia de segundo grado en cuanto negó la incidencia salarial de las bonificaciones del Plan de Gestión Comercial, el pago de la prima de radicación y del incentivo de caja y revocó la condena por sanción moratoria. No la casará en lo demás.

Sin costas en el recurso extraordinario, por cuando los cargos salieron avante, aunque de manera parcial.

XIII. SENTENCIA DE INSTANCIA

La juez unipersonal recordó que contaba con la autonomía suficiente para apartarse de lo expuesto en varias sentencias que se aportaron al expediente y se apegó a lo resuelto en casos en los que CBI era la demandada. Indicó

que el demandante al absolver interrogatorio confesó que «*si en la oficina donde estaba inscrito no se cumplía con la meta, a ninguno se le pagaba esa gestión*»; que también reconoció «*que, si se lograba cumplir la meta grupal, independientemente de cuantos referidos hubiese realizado, cualquier de los cajeros el valor que recibía era el mismo*».

Con tal medio de convicción, concluyó que el pago de las bonificaciones no estaba ligado a una contraprestación, pues no tenía que ver con los *referidos*, ni con el salario ordinario, por manera que podía restársele carácter salarial.

Indicó que no había lugar al pago de la prima de radicación de los meses de julio y agosto de 2014, debido a que esa acreencia fue regulada en la convención colectiva cuya vigencia inició en noviembre de esa anualidad. Negó el incentivo de caja de los meses de noviembre de 2014, octubre de 2015 y enero y marzo de 2016 al hallar demostrado que al presentar el demandante enfermedad general, disfrutar vacaciones y presentar descuadres.

Para resolver, cumple reiterar que lo percibido por el demandante por concepto de *«B Mer Lib No Sal Fza Vta»*, tenía como propósito retribuir de manera directa el servicio y por ende emerge su incidencia salarial, amén de que dicho pago se hacía de manera habitual y guarda relación con la naturaleza de la labor contratada, tal como quedó señalado en sede extraordinaria.

Con tales premisas, debe concluirse que lejos estuvo su pago de haberse efectuado por mera liberalidad, amén de que no demostró que no retribuían el servicio.

Al absolver interrogatorio de parte, el demandante contestó que el Plan de Gestión Comercial estaba dentro de sus funciones, pues como cajero le correspondía colocar tarjetas de crédito y cuentas de ahorro, como quiera que su labor principal era redireccionar al cliente, para que se le asignara «*cualquier tipo de producto*» que el banco ofrecía; que básicamente debía «*atrapar cliente*s» para redirigirlos a los asesores comerciales, quienes debían completar la venta.

También indicó que en el Plan de Gestión Comercial desde el punto de vista grupal, lo debía cumplir toda la oficina y «*adicional yo debía cumplir*» de manera individual, con un número mínimo con cualquier tipo de producto; que, si no lo hacía no se le pagaba y si tampoco se lograba de manera grupal, de igual modo no recibían la bonificación.

Tal aseveración va de la mano con lo indicado en el Plan de Gestión de folios 55 a 60, que dispuso que para acceder a las bonificaciones, el trabajador debía cumplir con una ejecución mínima del 100% y «*2 de las 4 variables de tu PGC*», el que estaba integrado por varias variables que debían satisfacerse de manera grupal e individual.

Con lo descrito, no se vislumbra la confesión que, según la juez unipersonal, incurrió el accionante. Evidentemente no se presentan los requisitos para colegir la existencia de la

confesión, además, en virtud del principio de indivisibilidad dispuesto en el art. 196 del CGP, el interrogado brindó varias explicaciones a sus respuestas.

A pesar de que el representante legal al absolver interrogatorio y que la testigo Adriana Cristina Guzmán manifestaron que las bonificaciones no tenían naturaleza salarial, sus afirmaciones no tienen soporte probatorio, como sí ocurrió con lo expuesto por el actor, que guardó correspondencia con lo plasmado en el Plan de Gestión.

Tanto el interrogado como la testigo aseguraron que dicho Plan se cumplía de manera grupal, que era de carácter general y, que si algún trabajador no arribaba a las metas de manera individual también se beneficiaba del concepto, olvidando que en el referido Plan se había dispuesto el requerimiento de variables y que las bonificaciones dependían de las ventas de productos a los clientes, tales como créditos, seguros, tarjetas, etc.

Las pruebas revisadas enseñan que, lejos de tratarse de un pago realizado por mera liberalidad, las bonificaciones recibidas remuneraban directamente el servicio del trabajador, pues justamente se las pagaban por vender los productos ofrecidos por el banco, y, por lo tanto, constituían salario, independientemente de que se les hubiera dado una denominación distinta, tal como lo prevén los arts. 127 y 128 del CST.

En lo que concierne al pago de la prima de radicación de julio y agosto de 2014, ademas de las consideraciones expuestas en sede extraordinaria, se tiene en cuenta que en el art. 9 de la convención colectiva de trabajo, se dispuso que «*A partir de la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, el BANCO pagará a los trabajadores escalafonados o amparados (provenientes del Banco de Colombia) de las sucursales que se relacionan a continuación, una prima de localización, constitutiva de salario*». Se hace una relación de las ciudades a las que aplica ese pago entre las que se encuentra Cartagena y se describen los valores mensuales que puede recibir quien se favorezca.

La accionada al contestar la demanda precisó que si bien existió un contrato de trabajo entre las partes que inició el 2 de julio de 2014, también lo era que entre esa fecha y el 31 de agosto de ese mismo año, «*el actor perteneció a la Gerencia de Sucursales de la Región Caribe y a partir del 01 de Septiembre pasó a la Sucursal Cartagena*».

La anterior aseveración se dirigió en procura de rebatir el supuesto que podría generar a favor del actor el pago de la prima de radicación por los meses de julio y agosto de 2014.

El representante legal y la testigo Adriana Cristina Guzmán al ser interrogados reiteraron la anterior respuesta. Sin embargo, al descender al contrato de trabajo de folios 163 a 166 vto, en el ítem «*Domicilio Contractual (ciudad)*», se colocó el nombre de Cartagena, de lo que colige que al prestar allí los servicios, era beneficiario de la prima de marras.

No tiene ningún sustento lo dicho por la directora de la sucursal Mall Plaza de Cartagena, quien manifestó que para tener derecho a este beneficio, el trabajador debía «*estar radicado en la oficina*», y que el demandante «*no pertenecía a una oficina fija*», pues del texto convencional no se desprende tal requerimiento. Además, no hay prueba en el expediente de que hubiera estado incapacitado, como lo sostuvo esa testigo.

En ese orden, debe condenarse a Bancolombia al pago de $118.786 por prima de radicación de los meses de julio y agosto de 2014, en tanto por cada mes corresponde a $59.393 y, por tanto, también debe tenerse en cuenta en la reliquidación de las prestaciones sociales.

En lo que hace al incentivo de caja, la juez de primer grado condenó por este concepto en suma de $170.694 solo por los meses correspondientes a julio y agosto de 2016. Negó los demas con sustento en los folios 70, 214, 76, 25 y en el dicho de la testigo Adriana Cristina Guzmán (directora de servicios de Cartagena), quien manifestó que el actor tuvo descuadres y aportó documentos en su declaración que dieron cuenta de su afirmación y por cuanto el propio demandante reconoció que tuvo faltantes en diciembre de 2015. Aludió también a los folios 87, 15, y 214.

El recurrente discrepa que no se haya ordenado el pago por los meses de septiembre y noviembre de 2014, pues en su criterio, el documento de folio 214 no tiene validez al no

contar con firma, tampoco es claro en su contenido y la demandada no puede crear su propia prueba.

Al escuchar el interrogatorio que absolvió el demandante, no es cierto que hubiera confesado como lo dijo la juez unipersonal, pues si bien afirmó que tuvo faltantes en caja, tambien lo es, que explicó que ello ocurrió el 7 de diciembre de 2016 y que en 2017 tuvo otro, pero que no precisaba la fecha exacta. Esta manifestacion guarda correspondencia con los comprobantes de «*Contabilidad Automática De Efectivo*» de folios 256 y 257 del expediente, que dan cuenta de los descuadres en caja por parte del actor el 7 de diciembre de 2015 y el 25 de febrero de 2016.

Es menestar recordar que para beneficiarse de este incentivo, según lo señalado en el art. 14 de la convencion colectiva de trabajo, se requiere que los cajeros, cajeros principales, operadores integrales de Caja y Cajeros Integrales Nova, que tengan empleos permanentes, durante el mes no registraron descuadres por faltantes, por lo que tienen derecho al pago de este incentivo en suma de $76.325, que se hará efectivo en la segunda quiencena del mes inmediatamente anterior; que en los años subsiguientes a la vigencia de la convencion ese valor se reajustará de acuerdo con el IPC, adicionando dos puntos porcentuales, y asi sucesivamente.

De la certificacion suscrita por Bancolombia (fs.° 179 a 198), se desprende que tanto en septiembre y noviembre de 2014 al trabajador se le pagó por este incentivo de caja, la

suma de $27.754; de modo, que al recibir su pago de de manera habitual y constante, es factor salarial, y habrá que condenar a la reliquidacion de acrencias laborales con la suma de $55.508, como quiera que esas cifras no fueron cuestionadas.

Lo devengado por prima de radicación e incentivo de caja arroja un total en el año 2014 de $174.294. Con esta cifra se procede a reliquidar las acreencias sociales, para dicha anualidad, así:

2014:

Cesantía: $29.541
Intereses a la cesantía:$1.772
Primas legales: $29.541
Vacaciones legales: $14.770
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): $348.600
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $174.300
Total: $598.524

De la mencionada certificación de Bancolombia se observa que el demandante recibió por concepto *«B Mer Lib Sal Fza Vta»* los siguientes valores:

Fecha de pago	Valor
30/05/2015	$612.000
30/08/2015	$612.000
29/11/2015	$612.000
27/02/2016	$612.000
29/05/2016	$612.000
29/08/2016	$612.000
28/11/2016	$612.000
13/02/2017	$612.000

En el año 2015 recibió por *«B Mer Lib Sal Fza Vta»* la suma de $1.836.000, que al promediarse arroja un valor mensual de $153.000. En 2016, esa bonificacion le fue pagada en un total de $2.448.000, cuyo promedio mensual es de $204.000. Y al laborar en 2017, solo 45 días, y recibir por el mencionado concepto $612.000, el promedio mensual es de $408.000.

En ese orden, la reliquidación comprende los siguientes valores:

Año 2015:

Cesantía: $153.000
Intereses a la cesantía:$18.360
Primas legales: $153.000
Vacaciones legales: $76.500
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): $918.000
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $459.000
Total: $1.777.860

Año 2016:

Cesantía: $204.000
Intereses a la cesantía:$24.480
Primas legales: $204.000
Vacaciones legales: $102.000
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): $408.000
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $204.000
Total: $1.146.480

Año 2017:

Cesantía: $51.000

Intereses a la cesantía:$765
Primas legales: $51.000
Vacaciones legales: $25.500
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): $816.000
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $408.000
Total: $1.352.265

En cuanto a la excepción de prescripción, se observa que la terminación del vínculo se dio el 15 de febrero de 2017 y la demanda inicial se presentó el 10 de julio de 2017, tal como lo señaló la juez *a quo*.

Así las cosas, se adicionará el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena, en el sentido de condenar a Bancolombia, en los términos antedichos. Se declarará no probada la excepción de prescripción.

Las costas en segunda instancia a cargo de la demandada. Las de primer grado conforme las dispuso la juez unipersonal.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 17 de marzo de 2023, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso que instauró **ARNULFO ANTONIO TARÓN HERNÁNDEZ** contra **BANCOLOMBIA SA**, en cuanto

negó la incidencia salarial de las bonificaciones del Plan de Gestión Comercial, y el pago de la prima de radicación y el incentivo de caja, y revocó la condena por sanción moratoria. No la casa en lo demás.

En sede de instancia, **RESUELVE**:

PRIMERO: **ADICIONAR** el numeral primero de la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena el 12 de diciembre de 2019, en el sentido de condenar a **BANCOLOMBIA SA** a pagar a favor de **ARNULFO ANTONIO TARÓN HERNÁNDEZ**, los siguientes valores por reliquidación de prestaciones teniendo en cuenta la incidencia salarial de la prima de radicación, e incentivo de caja en el año 2014, y la bonificación denominada *«B Mer Lib Sal Fza Vta»* a partir de 2015, así:

2014:

Cesantía: $29.541
Intereses a la cesantía:$1.772
Primas legales: $29.541
Vacaciones legales: $14.770
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): $348.600
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $174.300
Total: $598.524

Año 2015:

Cesantía: $153.000
Intereses a la cesantía:$18.360
Primas legales: $153.000
Vacaciones legales: $76.500

Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): $918.000
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $459.000
Total: $1.777.860

Año 2016:

Cesantía: $204.000
Intereses a la cesantía:$24.480
Primas legales: $204.000
Vacaciones legales: $102.000
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): 408.000
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $204.000
Total: $1.146.480

Año 2017:

Cesantía: $51.000
Intereses a la cesantía:$765
Primas legales: $51.000
Vacaciones legales: $25.500
Primas extralegales (60 dias por año laborado o proporcional): 816.000
Vacaciones extralegales (30 días de salario por año laborado o proporcional): $408.000
Total: $1.352.265

SEGUNDO: **DECLARAR** no probada la excepción de prescripción.

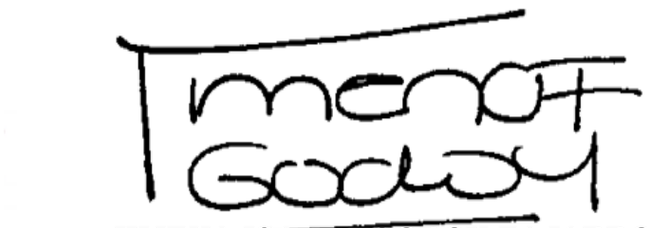
Costas, conforme se indicó.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: AC514AEF961CFB68C7E1B2EC6F0BF60187AD9376689C73315156253803EE68AD
Documento generado en 2025-05-19