JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL1516-2025
Radicación n.° 08001-31-05-005-2019-00390-01
Acta 18

Bogotá, D. C., veintiocho (28) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **EDER EDUARDO SCHOONEWOLFF MUÑOZ**, contra la sentencia proferida el 31 de julio de 2024 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso que instauró contra **BANCOLOMBIA S.A.**

Se reconoce personería adjetiva al abogado José Roberto Herrera Vergara, para que actúe en representación de Bancolombia S.A.

I. ANTECEDENTES

Eder Eduardo Schoonewolff Muñoz demandó para que se declarara que Bancolombia S.A. lo despidió sin justa causa, cuando era beneficiario de la convención colectiva que la entidad bancaria celebró con los sindicatos UNEB y Sintrabancol. También, que tiene derecho a percibir las

bonificaciones del *«Plan de Gestión Comercial»,* el auxilio de alimentación y de trasporte extralegal, horas extras, primas de servicios y de vacaciones; y que el empleador actuó de *«mala fe».*

Solicitó la imposición de condenas por indemnización por despido, diferencias prestacionales por inclusión de los conceptos mencionados en la base salarial, y los incentivos de caja que no fueron pagados durante los meses de agosto y octubre de 2015, febrero, marzo, julio y agosto de 2016, diciembre de 2017, febrero y 5 días de julio de 2018. Además, pidió el reembolso de los valores descontados por nómina por *«préstamo personal Quin»*, el pago de $25.000.000 por perjuicios, la indexación de las condenas, la sanción moratoria y las costas procesales (fls. 1 a 39).

Relató que, en ejecución de un contrato de trabajo y desde el 5 de abril de 2010, prestó servicios a Bancolombia S.A. como cajero, a cambio de un salario básico inicial de $1.847.049, que ascendió a $3.004.421.39 al final de la relación, teniendo en cuenta los emolumentos mencionados. Acotó que fue beneficiario de la convención colectiva que suscribieron la entidad bancaria y los sindicatos Uneb y Sintrabancol.

Narró que el 29 de junio de 2018 fue oído en descargos por la queja que instauró un cliente, relacionada con una transferencia de su cuenta corriente a través de la plataforma de la sucursal virtual (SVE), en un *«equipo ajeno a las oficinas»*, en lo que no tuvo injerencia. Que, además, la

entidad le reprochó irregularidades en el trámite de 2 retiros, siendo que los hizo conforme el procedimiento y las capacitaciones impartidas por el Banco, con autorización de la directora de servicio de la sucursal Parque Washington.

Aseguró que el 5 de julio de 2018, el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, aduciendo hechos y faltas que no se ajustan a la realidad. Recalcó que cumplió todos los procedimientos definidos por el Banco para la *«identificación de la persona que realizó los retiros por Pid Pad de la cuenta de ahorros* (…) *y que se pudo concluir* [que] *correspondió al titular de esa cuenta»,* tales como la biometría y la verificación del documento de identidad. Añadió que el empleador no le brindó capacitación sobre nuevos procesos de seguridad.

Expuso que, a la finalización del nexo laboral, Bancolombia no le pagó íntegramente salarios, ni prestaciones sociales. Y que, durante el vínculo, le hizo descuentos sin autorización, así como desconoció el carácter salarial de algunos pagos legales y extralegales, como las bonificaciones que devengó «*por cumplimiento de metas de plan de gestión comercial para el cargo de cajero»,* que retribuyen los servicios prestados y se registraban en la nómina bajo los ítems *«B Mer Lib Sal Fza Vta»* o *«Bon Plan Gest Cial. Año An».*

Aseveró que los pagos por *«incentivo de caja»*, auxilio de alimentación y de transporte extralegal, horas extras, primas de servicios y de vacaciones convencionales, se colacionaron

para calcular el auxilio de cesantía, pero no le fueron sufragados durante algunos períodos. Que el 3 de enero de 2018, exigió a la demandada que le pagara las bonificaciones por cumplimiento de metas del plan de gestión comercial que no fueron tenidos en cuenta para la liquidación de sus acreencias laborales, pero obtuvo respuesta desfavorable.

Bancolombia S.A. se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de justa causa de despido comprobada; improcedencia del trámite disciplinario convencional; inexistencia de la obligación; carencia del derecho; cobro de lo no debido; pago; legalidad de las deducciones efectuadas en la liquidación final del contrato de trabajo; carácter no salarial de las bonificaciones, primas de servicios extralegal, auxilio extralegal de transporte y vacaciones extralegales; enriquecimiento sin causa y prescripción (fls.253 a 298).

Admitió la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales y la labor desempeñada por el actor. Adujo que el nexo laboral finalizó por justa causa, toda vez que el demandante incurrió en faltas graves en el desempeño de sus funciones, en tanto entregó un dinero sin autorización, lo que facilitó la realización de un fraude. Añadió que por mera liberalidad reconoció al actor unas bonificaciones, que no constituyen salario, tal como fue pactado.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 1 de octubre de 2020, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla, resolvió:

> **Primero: Declarar** probada la excepción de justa causa del despido formulada por la demandada.
>
> **Segundo. Condenar** a **Bancolombia S.A.** a reconocer y pagar al demandante **Eder Schoonewolff Muñoz** (…) los siguientes conceptos y valores junto con la reliquidación de prestaciones sociales y convencionales incluyendo la Bonificación de cumplimiento de metas en plan de gestión comercial así:
>
> Incentivo Caja: $716.584
> Aux. Alimentación: $118.360
> Básico – Nov 2017: $172.626
> Reliquidación Cesantía: $803.003
> Reliquidación Int. Cesantía: $36.321
> Reliquidación Prima Servicios: $568.933
> Reliquidación Vacaciones: $347.164
> Reliquidación Prima Semestral Extra art. 14 (74): $568.933
> Reliquidación Vacaciones art. 17 (75) $1.388.655
>
> **Tercero: Condenar** a **Bancolombia** a la indexación de los anteriores valores al momento del pago.
>
> **Cuarto: Costas** a cargo de la demandada.
>
> **Quinto: Absolver** a la demandada de las demás pretensiones.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación formulado por ambas partes, el Tribunal revocó el fallo del *a quo.* En su lugar, absolvió a Bancolombia S.A. de todas las pretensiones y no impuso costas.

Se propuso discernir si el actor tenía derecho a la indemnización por despido, al reajuste salarial y a la

devolución de las sumas descontadas. En caso afirmativo, si era procedente la imposición de la indemnización moratoria.

No halló controversial que el demandante laboró como cajero en la entidad bancaria, desde el 5 de abril de 2010 hasta el 5 de julio de 2018; ni que era beneficiario de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas por el empleador y el sindicato Sintrabancol.

Tampoco, que percibió el *«incentivo de caja»* (art.14 CCT 2017-2020) que *«constituía factor salarial»*, por valor de $76.325, de noviembre de 2014 a octubre de 2015; $83.018 de noviembre de 2015 a octubre de 2016; $90.473 de noviembre de 2016 a octubre de 2017; y $ 96.806 de noviembre de 2017 a octubre de 2018. Asimismo, que percibió el *«Auxilio Extralegal de Transporte"»* (art.21 CCT).

Asentó que el trabajador debe acreditar el despido, al paso que al empleador le corresponde demostrar los motivos. Examinó la carta de terminación del contrato de trabajo; repasó el literal a, numeral 6º, del artículo 62 del estatuto laboral, y resaltó los artículos 60 y 67 del reglamento interno de trabajo.

Tras memorar la sentencia CSJ SL2857-2023, anotó que en todos los casos el juez laboral está habilitado para analizar la gravedad de la falta cometida. De los medios de convicción, destacó los informes sobre las irregularidades en el procedimiento de retiro de dineros, el manual de funciones de caja, el procedimiento para la realización de transacciones

de alto monto y las certificaciones sobre las capacitaciones recibidas por el actor. Asentó que:

> [...] la parte demandante desatendió los deberes que se encontraban a su cargo durante la realización de la transacción censurada, teniendo en cuenta que la operación bancaria ascendía a la suma de $244.900.000, motivo por el cual, a la luz de las políticas y lectura integral de las descripciones de los procedimientos de la empresa se debía activar el escalamiento a seguridad corporativa a fin de que se aprobara la consumación de la mentada diligencia, sin embargo, este procedimiento previo se inobservó y, como consecuencia de ello, se efectuó una entrega indebida de dinero, lo cual decantó en la configuración de un fraude, que, además de las consecuencias que de ello podrían devenir, compromete igualmente la imagen comercial de la empresa demandada.
>
> Respecto a la aplicación del artículo 26 de la Convención Colectiva del 2014-2017 suscrita entre BANCOLOMBIA y SINTRABANCOL Y UNEB, relativo al proceso disciplinario, ha indicarse que el despido no constituye una sanción disciplinara *(sic),* pues como ha sido decantado prolijamente por la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el despido no es equiparable a ello, dado que, éste se erige como un acto propio en cabeza del empleador, facultado en las disposiciones del inciso 1° del artículo 64 del CST, acto unilateral que se concreta al avizorarse una conducta irregular a manos del subordinado, la cual tiene como consecuencia el quebrantamiento del vínculo laboral y es por ello, como lo ha adoctrinado la Alta Corporación no se requiere la ejecución de un formalismo previo; sin embargo, como excepción, procederá un ritual anterior a la resolución del contrato, cuando así lo hayan convenido las partes a través de los instrumentos que regulan la relación de trabajo, esto es, la CCT, pacto colectivo, el reglamento interno de trabajo o texto contractual; de ser así, será imperioso para el patrono agotar el mismo, so pena de verse inmerso en el pago de una sanción pecuniaria o la ineficacia del despido. [CSJ SL2351-2020].

Tras citar los artículos 23, 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, y la sentencia CSJ SL5159-2018, encontró que el «*incentivo de caja es una bonificación dada*

por el Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado implementado por Bancolombia», siendo una de las características del sistema, definir metas grupales para mejorar el servicio. Con el propósito de verificar si ese concepto constituía o no factor salarial, analizó un documento que no identificó con precisión.

Estimó que de dicho medio de prueba se infería que existía un pacto entre las partes para viabilizar el otorgamiento de esas bonificaciones, sin connotación salarial, en el marco del *«Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado de la empresa demandada»*. Resaltó que tal acuerdo no fue objetado y, por tanto, gozaba de validez.

Reprodujo pasajes de la sentencia CSJ SL2558-2023 y revisó las pruebas aportadas en la contestación de la demanda, en especial, las que daban cuenta de los préstamos otorgados al trabajador. Infirió que esas acreencias estaban insolutas al momento del despido, en tanto no se adjuntó paz y salvo. De ahí, coligió justificado el descuento efectuado por el Banco a la liquidación del contrato.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante 3 cargos, replicados por Bancolombia S.A., pretende que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia:

> 1) revoque la sentencia del a quo que declaró probada la excepción de justa causa de despido y en su lugar en sede instancia declare que el despido del actor se dio sin justa causa condenando a la demandada a pagar la indemnización convencional por despido injusto; 2) confirme la sentencia del a quo en cuanto condenó a la demandada a reconocer y pagar de manera indexada la reliquidación de las prestaciones sociales y convencionales incluyendo las bonificaciones de cumplimiento del plan de gestión comercial y demás emolumentos de connotación salarial como el incentivo de caja; 3) revoque la sentencia de primera instancia en cuanto absolvió a la demandada de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 65 CST y en su lugar en sede instancia se condene a BANCOLOMBIA a pagar esta indemnización.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por infracción directa, de los artículos 29 y 53 de la Constitución Política; 1° del Convenio 95 de 1949 de la Organización Internacional del Trabajo OIT; y 127 del Código Sustantivo del Trabajo; que conllevó 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, 55, 56, 57, 59, 61, 64 65, 128, 129, 130, 132, 142, 186, 192, 193, 249, 252, 253, 254, 306, 308, 340, 467, 468 del estatuto laboral; 99 de la Ley 50 de 1990; 16 de la Ley 446 de 1998; 1° 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 a 1746 del Código Civil.

Reprocha al *ad quem* haber trasgredido las normas denunciadas, en tanto ignoró que todo lo que recibe un trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio constituye salario.

Trae a colación las sentencias CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277 y CSJ SL10995-2014, e indica que, de aceptarse la postura del Tribunal, bastaría que los empleadores pactaran con los asalariados que el *«80% de la remuneración fija u ordinaria no es salario para que surtiera pleno efecto, lo que a todas luces sería monstruoso».*

Explica que, si bien, esta Corte ha permitido la exclusión de ciertos rubros de la base salarial, ha sido bajo supuestos diferentes a los relacionados con el litigio, como en eventos de salario integral o de conceptos que no remuneran realmente el servicio prestado.

Asegura que la tesis del Tribunal desconoce derechos fundamentales de los trabajadores. Enfatiza que no puede existir total libertad contractual para disponer de factores salariales, porque ello atentaría contra el principio de igualdad y el derecho al trabajo, y terminaría por desconocer la garantía de protección sobre derechos mínimos laborales.

Afirma que el colegiado de segundo nivel erró cuando se relevó de determinar *«si el Plan de Gestión Comercial retribuía o no el servicio, y al margen de cualquier consideración probatoria, señaló que por el solo hecho de existir el pacto de*

exclusión salarial (…) tales sumas quedaban directamente excluidas de ser factores salariales».

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa, por aplicación indebida, del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas denunciadas en el cargo anterior.

Resalta que el juez plural desconoció los preceptos legales y constitucionales mencionados en el anterior embate, así como aplicó indebidamente el artículo 128 del estatuto laboral, como quiera que, sin verificar el *«Plan de Gestión Comercial»* concluyó que *«el solo hecho de existir el pacto de exclusión salarial (cuya existencia nunca se discutió y lo que se puso en entredicho su invalidez jurídica) tales sumas quedaban directamente excluidas de ser factores salariales».*

Recuerda que una vez demostrada la habitualidad o regularidad del pago, al empleador le compete demostrar que aquello no retribuye directamente el servicio. Sostiene que, si el *ad quem* hubiera aplicado correctamente el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, habría colegido que las bonificaciones, primas de servicio y de vacaciones convencionales, constituían factor salarial.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, del mismo compendio normativo mencionado en los cargos

anteriores. También, del artículo 38 de la convención colectiva de trabajo 1999-2001 suscrita entre Bancolombia y los sindicatos UNEB y Sintrabancol, vigente por virtud del artículo 4 del texto extralegal 2014-2017, y las cláusulas 14, 17 y 21 *ibídem.*

Atribuye comisión de los siguientes errores de hecho:

> 1. No dar por demostrado estándolo; que las bonificaciones por cumplimiento del plan de gestión comercial eran pagadas al demandante como retribución de su servicio.
>
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que las bonificaciones por cumplimiento del plan de gestión comercial que percibía el demandante constituían salario.
>
> 3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el actor cometió las justas causas que le fueron endilgadas en la carta de terminación de su contrato de trabajo.
>
> 4. 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.
>
> 5. 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.
>
> 6. 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.

Sostiene que los anteriores dislates fueron producto de la valoración equivocada del «*Plan de gestión y sistema de valor agregado*»; el pacto de exclusión salarial; los informes de auditoría sobre el fraude que antecedió al despido; las descripciones del procedimiento CMP18 y para realizar «*retiros o traslados por Pin-Pad*»; y la certificación de capacitaciones. También, de la preterición de la certificación

sobre devengos y deducciones, los descargos presentados por el trabajador, la certificación sobre factores salariales devengados y los testimonios de Denis Márquez y Maribel Ruiz.

Sostiene que el Tribunal erró al entender que las bonificaciones percibidas por su desempeño, conforme el plan de gestión comercial, no tenían incidencia prestacional por pacto entre las partes. Acota que las devengó *«ininterrumpidamente cada vez que cumplió con las variables exigidas por el banco para su obtención»,* como afirmó en el escrito inaugural y se consagró en el plan de gestión comercial.

Asegura que la sentencia CSJ SL1738-2021 resolvió un caso de idénticos contornos, dejando claro que las sumas percibidas por el cumplimiento de las metas de ventas, consignadas en el plan de gestión comercial, retribuyeron el servicio prestado, pues, premiaban el desempeño comercial sobresaliente de los asesores y cajeros de Bancolombia S.A.

Dice que en el hecho 14 de la demanda inicial, se indicó que los pagos del *«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"»,* hecho al que la entidad bancaria 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. Añade:

> […] sobre el punto que esta misma demandada en la acción ordinaria laboral interpuesta por Adriana Cucanchón Vargas confesó en su contestación que tales sumas eran realmente factores salariales y que en sentencias SL-2739 de 2022 y la SL-1315 del 14 de junio de 2023, SL-1458 de 2024 y SL-1655 del 18 de junio de 2024 la Corte Suprema de Justicia determinó que los valores pagados a los trabajadores del banco y denominados "Bonificación salarial", "B Mer Lib No Sal Fza Vta" o "Bon. Plan. Gest. Cial. Año. An", eran efectivamente factores salariales.
>
> […] De otro lado si nos remitimos a la certificación de devengos y deducciones (obrante a folios 166 a 196 del cuaderno 1 del expediente) encontraremos pagos realizados al actor bajo las denominaciones "B Mer Lib Sal Fza Vta", y " Bon. Plan. Gest. Cial. Año. An" para las siguientes fechas: 21 de febrero de 2015, 29 de agosto de 2016, 29 de mayo de 2016, 29 de mayo de 2017, 26 de febrero de 2017, 26 de febrero de 2018, 29 de agosto de 2017, 28 de noviembre de 2017 y 29 de mayo de 2018 quiere decir lo anterior que está plenamente demostrada la frecuencia del pago de estas bonificaciones.

Manifiesta que de la certificación de devengos se constata que los días 14 de cada mes, desde 2015 hasta la terminación del contrato de trabajo, percibió el *«incentivo de caja»*, que retribuía el servicio y fue habitual; de ahí que no podía someterse al pacto de desalarización (arts. 127 y 128 del CST, y 1 del Conv. 95/1949 OIT).

Afirma que de haber apreciado adecuadamente las *«pruebas mencionadas»*, el *ad quem* hubiera concluido que las bonificaciones, primas extralegales, vacaciones extralegales e incentivos de caja percibidos constituían salario y, por ende, tenían incidencia en la liquidación de las prestaciones sociales legales, extralegales y aportes a seguridad social, más aún cuando de la certificación expedida por el banco (archivo 12 del expediente digital), se desprende que las

primas extralegales y las vacaciones convencionales son factor salarial.

Por otro lado, aduce que, contrario a lo concluido por el Tribunal, no se acreditaron las justas causas que se le imputaron para despedirlo, a más que no se adelantó el proceso disciplinario dispuesto en el reglamento interno y en el instrumento convencional. Alude a las *«pruebas mal apreciadas"* y expone que:

> En los dos informes de seguridad obrantes en el expediente se indica como argumento vertebral del despido que el actor omitió solicitar oportunamente la autorización al área de Seguridad Corporativa (acorde con el procedimiento CMP 18), y procedió a entregar la suma hurtada al titular de la cuenta, sin esperar que se le otorgara el beneplácito para ello a través del sistema BIZAGI.
>
> Dentro del informe sin embargo se evidencia una contradicción que pretende imponer en el trabajador una responsabilidad que no tenía, pues se señala (folio 320 del cuaderno 1) que esa autorización era un paso obligatorio de conformidad con el procedimiento CMP18 para las transacciones de retiro o transferencia por PIN- PAD (como lo era la que realizó el actor y derivó en su despido).
>
> Sin embargo, cuando nos remitimos al propio procedimiento CMP18 de fecha 9 de junio de 2019, aportado por el banco en la contestación de la demanda, sorprendentemente encontramos que dentro de la lista de operaciones que requieren ese procedimiento no se encuentran "retiros o traslados por PIN - PAD"; es clarísimo el procedimiento cuando señala (ver folio 363 del cuaderno 1 del expediente):
>
> El escalamiento para la confirmación telefónica por medio del flujo de trabajo a Seguridad Corporativa, aplica a las siguientes transacciones cuando quien realiza la operación es un autorizado Transitorio con Carta y el monto es igual o Superior a $200.000.000
>
> - Operaciones con nota debito
> - Retirar, transferir y cancelar fondos de inversión
> - Vender cheque de gerencia
> - Vender chequeras en sucursal
> - Traslados GOLF

Por lo anterior, asegura que el procedimiento cuyo incumplimiento se le endilgó como fundamento del despido, en realidad no era exigible ni obligatorio para la transacción que estaba realizando, de suerte que el informe de auditoría *«fue mal apreciado por el a quo y el ad quem, en vista de que si se hubiera revisado detenidamente la prueba en su conjunto; se hubiera concluido que no era necesaria de acuerdo a los protocolos del Banco, la autorización de Seguridad Corporativa».*

Dice que lo anterior se corrobora con la respuesta que deniega la validación solicitada a esa área, por los siguientes motivos: *«"Buenas tardes se evidencia que el saldo de la cuenta es de Disponibilidad total 2,346.57 por lo anterior se evidencia que la operación ya fue realizada y aprobada por la sucursal y no aplica confirmación con seguimiento transaccional"»* (folio 322 del cuaderno 1).

Recrimina la valoración que el Tribunal efectuó al informe del banco que reseña que *«hacía parte del esquema de fraude al haber atendido al señor Suárez Roy sin que el sistema Q-flow le hubiera asignado tal atención»,* pero no se aportó al proceso el procedimiento del Q-Flow; de ahí que, no era posible afirmar un presunto incumplimiento.

Atribuye preterición de la respuesta de descargos, en la que manifestó que además del sistema Q-flow existe en el Banco la directriz del *«llamado anticipado al cliente»* cuyo ejercicio se incentiva en aras de no defraudar la promesa de

servicio a los clientes y no hacerlos esperar más de 30 minutos, como así se corrobora con las testigos Denis Márquez y Maribel Ruiz.

En ese orden sostiene que, basado en esa directriz de llamado anticipado, atendió al cliente que terminó participando en el *«fraude»,* quien a su vez desatendió el llamado de la cajera que lo tenía asignado en el *Q-flow*.

Endilga omisión en la apreciación del documento *«Descripción del procedimiento para realizar retiros o traslados por Pin-Pad»*, que aplica para la operación financiera que realizó el 8 de mayo de 2018. Explica que, de haberlo tenido en cuenta, el *ad quem* habría concluido que cumplió con los pasos requeridos en el protocolo, a saber:

ACTIVIDADES 4
1. Atender la solicitud de la transacción requerida. 4
2. Validar autenticidad del documento de identificación y tarjeta debito (C014) 7
3. Informar al cliente que no puede continuar con la operación. 7
4. Realizar autenticación a través de Who Is Who (C001) 8
5. Realizar confirmación de la transacción para autorizados transitorios. (C018) 8
6. Capturar la transacción requerida en el aplicativo. 9
7. Verificar la autenticidad de la tarjeta y clave (C013). 11
8. Verificar autenticidad de datos y documentos contra información del sistema (C014). 12
9. Verificar automáticamente las condiciones de la transacción (C003). 12
10. Confirmar la transacción por Control Dual en GOLF (C017). 13
11. Entregar el efectivo al cliente. 13
12. Entregar al cliente el soporte de la operación realizada. 14
13. Archivar los soportes de la operación realizada. 14

Añade que:

> […] la cuenta de la que se hizo el retiro por el actor pertenecía a José Germán Suárez Roy y que la víctima del fraude fue la empresa Juan Berm Herlmanponce Poncebconstr Qvatn; y es que hay que aclarar que el presente fraude no se trató de una

> suplantación en la que el actor hubiera omitido verificar que la persona que se presentaba a retirar el dinero fuera la titular de la cuenta; si no que lo que aconteció fue que el portal virtual del banco de la empresa víctima fue hackeado y se hicieron fraudulentamente dos transferencias de la cuenta de la víctima hacia la cuenta de Suárez Roy; quien ese mismo día a las tres de la tarde se presentó personalmente a retirar del banco el dinero que había robado y solamente hasta las 18:02 de ese 8 de mayo de 2018 (folio 316 del cuaderno 1 del expediente) fue que la empresa víctima elevó la reclamación al banco relativa al hackeo traslado irregular de sus fondos.
>
> Lo anterior cobra relevancia porque lleva necesariamente a concluir que ante el trabajador Schoonewolff se presentó un hombre titular de una cuenta bancaria que pasó todas las validaciones protocolarias (control de documento de identidad, control de tarjeta bancaria, controles biométricos y control dual confirmado por la directora de servicio del banco) y que solicitó hacer un retiro de los fondos de su cuenta personal.
>
> Así las cosas, el actor cumplió a cabalidad con las tres validaciones que se le exigían de acuerdo con el procedimiento para realizar retiros o traslados por Pin-Pad; sin que hubiera podido imaginar que esos dineros provenían de un fraude realizado más temprano ese día; puesto que además BANCOLOMBIA S.A. solamente se enteró de ello hasta el final de la tarde del 8 de mayo de 2018 cuando recibió la reclamación; de modo que si a guisa de discusión el actor hubiera debido esperar la autorización de Seguridad Corporativa (que no debía hacerlo por las razones ampliamente expuestas) tampoco se hubiera frenado el fraude pues el banco aún no sabía de su existencia.

Aduce que, de la certificación sobre capacitaciones impartidas al trabajador, no se desprende que este hubiera asistido a alguna charla posterior a junio de 2017 *«cuando se emitió el procedimiento CMP18)»,* donde se le informara de un cambio en los pasos de validación para transacciones Pin-Pad. De suerte que el operador judicial erró al analizar los procedimientos para el retiro de dineros.

Argumenta que, si el *ad quem* hubiera apreciado correctamente el pacto de exclusión salarial y el plan de gestión comercial, habría llegado a la conclusión de que la demandada no actuó de buena fe en el marco de la relación de trabajo, pues, buscó defraudar los derechos prestacionales del actor mediante el pacto de desalarización. Por ello, dice, procede la sanción del artículo 65 del estatuto laboral. Como soporte trae a colación las providencias CSJ SL1738-2021, CSL SL2739-2022 y CSJ SL1315-2023, CSJ SL1458- 2024 y CSJ SL1655-2024, entre otras.

IX. RÉPLICA

Bancolombia S.A. glosa la técnica del recurso y expone que la decisión del juez de la alzada no fue equivocada, como quiera que no son salario las sumas que ocasionalmente recibe el trabajador (art.128 del CST). Cita los fallos CSJ SL, 19 abr. 2001, rad. 15610, CSJ SL3272-2018 y CSJ SL1798-2018. Anota que el recurrente debió desvirtuar que la bonificación denominada *«Plan de Gestión y Sistema de Valor Agregado»* no tenía origen en las *«metas grupales para mejorar el servicio».*

Asegura que no es procedente la indemnización por despido injusto, toda vez que el actor desatendió gravemente obligaciones a su cargo, que terminaron facilitando el fraude. Añade que tampoco es viable la indemnización del artículo 65 del estatuto laboral, como quiera que la entidad tenía la convicción de que las bonificaciones por cumplimiento del *"Plan de Gestión Comercial"* no constituían salario.

X. CONSIDERACIONES

Está a salvo de controversia que Eder Eduardo Schoonewolff Muñoz trabajó para Bancolombia S.A., desde el 5 de abril de 2010 hasta el 5 de julio de 2018, cuando fue despedido; también, que a lo largo de la relación se desempeñó como cajero y que era beneficiario de las Convenciones Colectivas de Trabajo 2014-2017 y 2017-2020, suscritas por el empleador y el sindicato Sintrabancol.

En lo fundamental, la censura controvierte las inferencias que llevaron al Tribunal a confirmar la absolución por la indemnización por despido, así como a revocar las condenas por reliquidación de prestaciones sociales.

De acuerdo con los embates contra la sentencia de segundo grado, la Sala verificará si el Tribunal se equivocó cuando concluyó que el despido fue por justa causa; también, por haber entendido que las bonificaciones pagadas «*por cumplimiento de metas de plan de gestión comercial*», nombradas como «*B Mer Lib Sal Fza Vta*» o «*Bon Plan Gest Cial. Año An*» e «*incentivo de caja*», así como lo pagado por auxilio de alimentación y de transporte extralegal, horas extras, primas de servicios y de vacaciones convencionales, no eran salario.

De cara al primer cuestionamiento, el juez de la alzada consideró que el actor incumplió sus obligaciones como cajero de la entidad demandada, toda vez que al realizar una

transacción por $244.900.000, desatendió las políticas y procedimientos previstos internamente, que implicaban escalar el trámite al área de Seguridad Corporativa, a fin de que se aprobara la operación financiera, lo cual facilitó la materialización de un *«fraude»* sobre tales recursos. Agregó que conforme el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014-2017, el despido no constituía una sanción disciplinaria, por manera que, acreditada la justa causa, el empleador quedaba facultado para terminar el nexo laboral (art. 64 CST) sin trámite adicional.

La aduce que agotó todos los procedimientos para efectuar la transacción cuestionada, conforme la capacitación que recibió. Explica que corroboró la identidad del usuario y que no era necesario activar los protocolos del Banco para obtener autorización del área de seguridad corporativa. Así mismo, arguye que se acogió a la directriz denominada *«llamado anticipado al cliente»,* implementada para no hacer esperar a los usuarios más de 30 minutos; por ello, dice, el usuario desatendió la asignación de ventanilla y se dirigió directamente a donde él se hallaba, por lo que le brindó atención, sin que ello pueda ser motivo de sospecha.

Al descender a las pruebas denunciadas por apreciación errónea, la Sala observa:

Del informe final de resultados emitido por la dirección de Gestión del Fraude de Bancolombia S.A. el 22 de junio de 2018 (fls.311 a 339), se observa que el 8 de mayo de ese año, la empresa Juan Berm Helmanponce Poncebconstr Qvaln fue

víctima de un desfalco en su cuenta corriente. Que dicho fraude se canalizó mediante un falso pago a proveedores, que fue a dar a la cuenta de ahorros 788-341554-77 de José German Suárez Roy, por las sumas de $230.000.000 y $14.900.000. El informe destaca que el retiro de esos dineros se realizó a través de la Sucursal Virtual Empresas (SVE), con el usuario Golf 005, asignado al cajero Eder Eduardo Schoonewolff Muñoz.

FECHA	HORA	SUCURSAL	USUARIO GOLF	DOC_CLIENTE	NRO_CUENTA	TRANSACCION	VALOR
20180508	15:41:02	777	005	73168518	788-341554-77	RETIRO PINPAD	$ 230,000,000.00
20180508	15:56:41	777	005	73168518	788-341554-77	RETIRO PINPAD	$ 14,900,000.00
						TOTAL	$ [illegible]

El citado documento anota también que, por el monto de la operación financiera (mayor o igual a $200.000.000), el cajero encargado de atender al usuario debe ceñirse a un protocolo denominado *«CPM 18 validación de transacciones con seguridad»,* como se observa a continuación:

➢ **Descripción de CMP 18 Validación de Transacciones con Seguridad.**

Condiciones para la ejecución

Este componente describe el paso a paso a realizar cuando se debe escalar por medio de un Flujo de trabajo a Seguridad, la confirmación telefónica de algunas transacciones.

Esta confirmación debe realizarse antes de efectuar la transacción solicitada.

Actividades

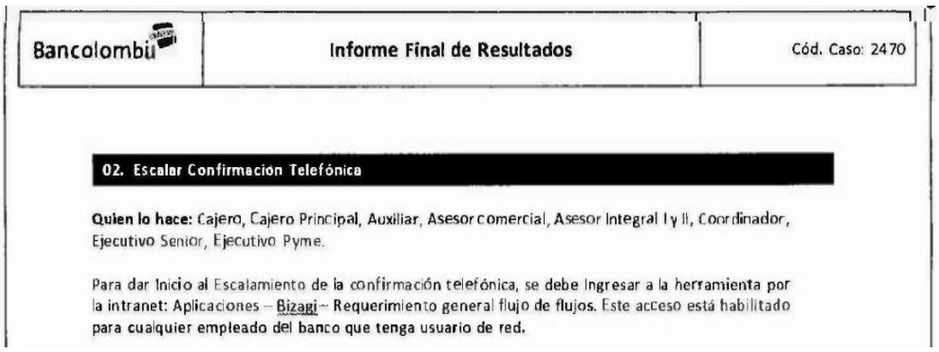
01. Identificar la Transacción

Quien lo hace: Cajero, Cajero Principal, Auxiliar, Asesorcomercial, Asesor Integral I y II, Coordinador, Ejecutivo Senior, Ejecutivo Pyme.

El escalamiento de la confirmación telefónica de las transacciones a Seguridad aplica para las operaciones y condiciones, definidas en el cuadro: Condiciones para escalar a Seguridad la confirmación telefónica de la transacción:

Condiciones para escalar a Seguridad la confirmación telefónica de la transacción

Transacciones	Persona que se presenta a realizar la transacción	Monto definido
Operaciones con Nota Débito	Autorizado transitorio	Mayor o igual a $200.000.000
Vender Cheque de Gerencia	Autorizado transitorio	Mayor o igual a $200.000.000
Vender Chequera en Sucursal, cuando el saldo de alguna de las cuentas pertenecientes al cliente, es mayor o igual al monto definido; o cuando la suma de los saldos de las cuentas del cliente, sea mayor o igual a dicho monto.	Autorizado transitorio	Mayor o igual a $200.000.000
Transferencia de fondos en Golf	Autorizado transitorio	Mayor o igual a $200.000.000
Retiros o traslados por Pin Pad	Titular, Representante Legal, Autorizado Permanente, Autorizado Transitorio, y Amparado	Mayor o igual a $200.000.000
Retirar, transferir, y cancelar Fondos de Inversión	Titular, Cotitular, Representante Legal, Beneficiario, Autorizado Permanente, y Autorizado Transitorio	Mayor o igual a $200.000.000



Bancolombia | Informe Final de Resultados | Cód. Caso: 2470

02. Escalar Confirmación Telefónica

Quien lo hace: Cajero, Cajero Principal, Auxiliar, Asesor comercial, Asesor Integral I y II, Coordinador, Ejecutivo Senior, Ejecutivo Pyme.

Para dar Inicio al Escalamiento de la confirmación telefónica, se debe Ingresar a la herramienta por la intranet: Aplicaciones – Bizagi – Requerimiento general flujo de flujos. Este acceso está habilitado para cualquier empleado del banco que tenga usuario de red.

Como quiera que la transacción que tramitó Eder Eduardo Schoonewolff Muñoz fue superior a $ 200.000.000, el citado informe da cuenta de que la entidad bancaria activó los controles de monitoreo transaccional, que implica la verificación a través de un sistema denominado Bizagi. Esto arrojó que si bien, el actor radicó solicitud para la confirmación de la transacción, lo hizo 8 minutos después de haber retirado la suma de $230.000.000 por PIN-PAD, por manera que la operación no fue autorizada.

En el informe también se explica que se consultó en la herramienta de atención de filas *Q-Flow*, para verificar si el cliente receptor José German Suárez solicitó un turno al momento de llegar a la sucursal, a fin de verificar si a Eder Eduardo Schoonewolff le correspondía atender al cliente. Se evidenció que era otra empleada la persona asignada, quien le hizo dos llamados, pero el usuario los desoyó; en cambio, se acercó a la terminal del actor, quien finalmente lo atendió.

La Sala estima que antes que desvirtuar, el contenido del informe corrobora las inferencias del *ad quem,* en tanto deja en evidencia las inconsistencias y omisiones halladas

por el empleador a partir de una investigación exhaustiva, para de ahí, motivar el despido.

Y, tal panorama no cambia con el estudio del documento denominado CMP 18 Validación Transacciones Montos Altos (fls.361). Este contiene, precisamente, el procedimiento a seguir para efectuar transacciones según el monto de la operación.

Al respecto, importa acotar que la censura no afirma que el trabajador desconociera su contenido, sino que, en su criterio, de allí se infiere que solo le correspondía hacer el control de documento de identidad, control de tarjeta bancaria, controles biométricos y control dual confirmado por la directora de servicio del banco.

Contrario a lo que afirma el recurrente, basta repasar el referido procedimiento para colegir que, en razón al monto de la transacción, era necesario escalar la autorización al área de seguridad y esperar el visto bueno de esa dependencia. Además, se cae de su peso la tesis de la censura, si se tiene en cuenta que deja libre de cuestionamiento que sí elevó la solicitud, pero 8 minutos después de desembolsados los recursos por el orden de $230.000.000.

De los descargos del trabajador (fls.150 a 154), no se extrae nada diferente a su insistencia para que la compañía adelantara el procedimiento de que trata el artículo 26 de la convención colectiva de trabajo 2014-2017, así como su reiteración de que realizó el trámite financiero conforme a los

procedimientos definidos por la empleadora. Desde luego, más allá de representar la postura del trabajador, este medio de prueba no puede tomarse como plena evidencia de lo afirmado, que debía corroborarse o respaldarse con otros elementos. Lo contrario, representaría habilitar a una de las partes para construir su propia prueba.

Finalmente, las certificaciones obrantes a folios 456 y 457 solo dan cuenta de que Bancolombia ha impartido múltiples cursos al actor, entre 2010 y 2018, entre ellos, módulos para evitar fraudes y simuladores de retiros. Por ello, no es posible coincidir con la censura en que, para la época de los hechos, la empleadora no había capacitado al actor para realizar operaciones financieras como aquella que derivó en el ilícito (fls.456 a 457).

Así las cosas, la censura no acierta al sostener que el Tribunal se equivocó al concluir que el despido se produjo con justa causa. Ante este resultado, no se abre paso el estudio de los testimonios de Denis Márquez y Maribel Ruiz, por no corresponder a pruebas calificadas en casación laboral (art. 7 L. 16/69).

En cuanto al segundo cuestionamiento, importa recordar que el juez de la apelación aludió a los artículos 23, 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, y a la sentencia CSJ SL5159-2018; luego, analizó un documento que no identificó, pero que asoció con el acuerdo de desalarización de los rubros objeto de debate. Consideró que el «*incentivo de caja es una bonificación dada por el Plan de Gestión y Sistema*

de Valor Agregado implementado por Bancolombia», que se generaba por metas grupales para mejorar el servicio, de suerte que, por acuerdo de las partes, no era constitutivo de salario.

La censura reprocha que para sostener que las bonificaciones no eran constitutivas de salario, el Tribunal se limitara a considerar la existencia de un acuerdo en ese sentido, sin parar mientes en que el demandado no demostró que los pagos recibidos no tenían la finalidad de retribuir el servicio. Agrega que las pruebas obrantes en el expediente, y que denuncia, dan cuenta de la habitualidad y regularidad de esos reconocimientos, sin rastro de naturaleza distinta a la salarial.

Desde lo jurídico, importa recordar que los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, regulan los elementos integrantes del salario y los pagos que no lo constituyen. Es salario entonces «*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*». Y, si bien, el mentado artículo 128 permite restar naturaleza salarial a algunos pagos, ello no significa que por la celebración de un *«acuerdo de desalarización»,* lo recibido por el trabajador en dinero o en especie, no sea salario en los términos del pluricitado canon 127*,* pues si retribuye directamente el servicio, tendrá dicho carácter (CSJ SL403-2013). Desde la sentencia CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, quedó claro que:

> *3.- La clasificación de los beneficios laborales que se ha dejado expuesta, de conformidad con nuestras normas positivas reguladoras de las relaciones entre trabajadores y empleadores del sector privado, permite resolver fácilmente el asunto bajo examen, pues aplicando los anteriores conceptos al caso litigado se impone concluir que no interpretó erróneamente el Tribunal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo ni tampoco dejó de aplicar el 128 del mismo ordenamiento. Estas normas, en lo esencial, siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1.990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por tanto constituye salario, ya no lo sea en virtud de disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores".*

Entonces, la simple suscripción del acuerdo de voluntades no se erige como obstáculo insalvable, que impida descubrir el carácter salarial de un beneficio o incentivo reconocido por el empleador. Desde luego, si se acredita que tal erogación halla venero en la prestación del servicio, la eficacia de tal pacto queda seriamente comprometida; es decir, queda por fuera de la posibilidad autorizada en el artículo 128 «*aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades*» (CSJ SL3272-2018, que reiteró CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481).

Así mismo, aunque la habitualidad no es un criterio concluyente para definir el carácter salarial del incentivo, si se demuestra que su pago fue periódico y permanente, el empleador debe acreditar que no retribuyó directamente el servicio, al margen de que se hubiera pactado su desalarización. En providencia CSJ SL986-2021, se enseñó:

> […] si el demandante acreditó que el pago era habitual, periódico y permanente, al empleador le correspondía demostrar que su

> finalidad era contribuir en la prestación eficiente del servicio, más no su remuneración, y no dar por descontado y en forma automática con la simple mención de la empleadora, que se debía partir del hecho de que «*tales dineros eran consignados para solventar gastos propios de la operación del vehículo, incluido manutención y hospedaje, que tiene relación directa con la operación de transporte de buses intermunicipales bajo el rubro de gastos de viaje, cuyo monto era variable en la medida que atendían el recorrido efectuado de las rutas programadas*», y que la prueba en contrario, recaía nuevamente en el trabajador.

Si bien, el juez de segundo nivel entendió que la contraprestación directa del servicio es criterio determinante del carácter salarial del beneficio o incentivo, conforme los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, desacertó al considerar que el simple pacto en contrario restaba esa naturaleza a los pagos en controversia.

También, se equivocó al señalar que si bien, *«dentro de los acuerdos convencionales existen diferentes emolumentos que expresamente constituyen salario tales como el auxilio de alimentación y el incentivo de caja»,* le correspondía al actor probar que eran factores salariales, lo que en su criterio no ocurrió. Desde luego, como se dijo, la carga de desvirtuar el carácter salarial de un pago recae en del empleador, no en el demandante.

Los desaciertos jurídicos del Tribunal son, entonces, palmarios y evidentes, pues no podía valerse exclusivamente de la existencia de un pacto para descartar la naturaleza salarial de un pago. Le correspondía auscultar el alcance de tal acuerdo, así como el contexto en que se desenvolvió, para edificar una conclusión válida en ese sentido.

Aclarado lo anterior, desde el escenario fáctico se observa que en el pacto de exclusión salarial (f.°310) de 5 de abril de 2020, las partes convinieron:

> 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) EDER EDUARDO SCHOONEWOLFF MUÑOZ, 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 lo 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.

Además, del Plan de Gestión (fls. 203 a 213) se destaca 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 PGC estaba conformado por varias variables que debían satisfacerse de manera grupal e individual, y cada resultado se sumaba al PGC, dependiendo

de su connotación, como ventas de productos a los clientes (créditos, seguros, tarjetas, etc.).

De la certificación emitida por Bancolombia sobre los conceptos devengados y deducidos entre 2015 y 2018 (fl.°166 a 196), se colige que el actor recibía de forma constante y habitual el incentivo de caja y las bonificaciones denominadas *«B Mer Lib Sal Fza Vta»* y *«Bon Plan Gest Cial. Año An».*

Es claro que el actor devengó tales incentivos de manera habitual y periódica; y, lejos de ser por «*mera liberalidad*», remuneraban directamente el servicio, en tanto las recibía por la venta de productos del Banco. De ahí, su evidente naturaleza salarial y su vocación de integrar la base para liquidar las acreencias sociales.

Así las cosas, se acreditan los yerros fácticos y jurídicos atribuidos al *ad quem*, en torno a los factores salariales que deben tenerse en cuenta para la liquidación de las acreencias laborales.

Por lo expuesto, prosperan los cargos y se casará la sentencia del Tribunal, en cuanto revocó la decisión condenatoria del *a quo.*

Sin costas en sede extraordinaria.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

Lo expuesto en sede extraordinaria es suficiente para desestimar los argumentos de la apelación del demandado, encaminados a persuadir de que el plan de gestión comercial daba lugar a entender que los pagos por bonificaciones no tenían naturaleza salarial, puesto que tenían como fin mejorar la atención al cliente, además que el cumplimiento de metas se verificaba en forma grupal y no individual.

En consecuencia, se confirmarán las condenas impuestas en primera instancia. Con mayor razón, si no hay discusión en la alzada acerca de la base empleada para su liquidación, ni del resultado obtenido por el juez singular, en la medida en que lo alegado por la demandada se queda en explicaciones o afirmaciones generales, sin remisión a una prueba concreta que desvirtúe las inferencias del fallador de primer nivel.

Dado el resultado, es necesario abordar el análisis de sus consecuencias, esto es, la prescripción y la indemnización moratoria, planteados por demandado y demandante, respectivamente.

De lo primero, no se observa desacierto del *a quo,* cuando resolvió sobre esta excepción, en tanto asentó que conforme al artículo 488 del estatuto laboral, el término de 3 años se cuenta desde la exigibilidad del derecho. Fue así como discurrió que, en este caso, el más antiguo de los derechos reclamados data de *«la segunda quincena de*

septiembre del año 2017 y partiendo desde allí hasta la presentación de la demanda hasta la reclamación en enero del 2019, no habían transcurrido 3 años y se interrumpió esa prescripción con la reclamación y de allí en adelante no ha operado la prescripción respecto a ninguno de los demás emolumentos».

Importa acotar que el contrato de trabajo terminó el 5 de julio de 2018 (fl. 160); el actor reclamó a la entidad el 3 de enero de 2019, presentó demanda el 17 de octubre siguiente (fl. 229), que fuera admitida mediante auto notificado en el estado del 12 de noviembre de ese mismo año (fl. 230) y notificada al demandado el 14 de febrero de 2020 (fl. 237). Siendo así, solo están prescritos los derechos causados y exigibles antes del 3 de enero de 2016, por manera que el juez singular no pudo equivocarse al colegir que, al tratarse de un reclamo judicial sobre acreencias posteriores a septiembre de 2017, no había operado la prescripción.

En cuanto a la indemnización moratoria, el *a quo* la negó porque no halló:

> [...] un umbral de mala fe, pues se acompañó al expediente el documento mediante el cual las partes suscribieron que dicha cláusula no constituiría el factor salarial y conforme el instructivo visto a folio 138 que corresponde al plan de gestión, también se hace referencia a que éste no constituye factor salarial. Y entonces estamos en presencia de unos parámetros que se habían establecido las partes de que no constituyera factor salarial. Luego, entonces, determinar en juicio que el mismo sí constituye factor salarial no implica en sí mismo *per se* que el empleador tenía una intención de defraudar al actor.

En su apelación, el demandante reprocha dicha absolución y expone que *«Bancolombia viene reiterada y arbitrariamente incumpliendo, incluso ya no solamente con la norma, sino con los fallos de la justicia ordinaria».* Cuestiona que, pese a que advirtió que Bancolombia S.A. dejó de pagar factores salariales, así como negó carácter prestacional a diversos pagos, el *a quo* no se ocupó de verificar si dicha omisión estaba realmente justificada, como lo ha explicado la jurisprudencia. Insiste en que la simple afirmación del demandado de haber actuado de buena fe, no puede tenerse como razón para eximirlo de las consecuencias del artículo 65 del estatuto laboral, en tanto debe *«quedar demostrado el motivo por el que incumplió (…) con el pago de esas prestaciones»*, lo que no se suple sencillamente con el pacto de desalarización.

De entrada, la Sala observa que el juez singular se equivocó al exigir prueba de la *mala fe*, como presupuesto para dispensar condena con sustento en el artículo 65 del estatuto laboral. Muy por el contrario, el impago de salarios y prestaciones sociales activa las consecuencias del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, *«cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, que den cuenta de que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de las acreencias laborales que transmite el trabajo humano»* (CSJ SL1370-2023, entre muchas otras). Cumple recordar que la sola existencia del pacto de exclusión salarial no es suficiente para entender que el empleador obró con corrección y probidad.

La Sala de Casación Laboral ha explicado con profusión que, en todos los eventos, el juez laboral debe verificar si el demandado acredita razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe (CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280). No porque se presuma la mala fe del empleador, sino porque el escenario procesal da cuenta de que, en el incumplimiento de las obligaciones laborales, subyace una conducta que transgrede y desconoce los derechos del trabajador, por vía del uso inadecuado de mecanismos contractuales que no corresponden a la realidad laboral de la relación, en este caso, del carácter salarial de lo devengado.

Precisamente, eso es lo que está demostrado en el presente litigio, de donde se sigue que es al demandado a quien le correspondía demostrar la probidad de su conducta, lo que no hizo, si se tiene en cuenta que basó sus argumentos en la liberalidad que le asistía para reconocer bonificaciones y otros conceptos sin connotación salarial, pero sin ocuparse de acreditar que existieran razones para considerar que lo devengado por el trabajador no tenía por fin remunerar el servicio prestado.

En consecuencia, se revocará la indexación dispuesta para toda la condena y, en su lugar, se ordenará al pago de la indemnización moratoria, a razón de un día de salario por cada día de retardo desde el 5 de julio de 2018 hasta el 5 de julio de 2020, con base en un salario diario de $64.836,6 (fl. 164), que arroja un total de $46.681.920. A partir del 6 de julio de 2020, deberá pagar intereses de mora a la tasa más

alta para los créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta su pago efectivo.

Para los conceptos que no quedan cubiertos con la referida indemnización, esto es, los intereses sobre la cesantía y la compensación por vacaciones, legal y extralegal, la Sala dispondrá su indexación, conforme la siguiente fórmula:

$$VA = VH \times \frac{IPC\ Final}{IPC\ Inicial}$$

Donde:

VA = Valor actualizado.
VH = cada uno de los conceptos adeudados que no están cubiertos por la indemnización moratoria (intereses sobre la cesantía y vacaciones).
IPC Final= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes en el que se efectuará el pago.
IPC Inicial= Índice de precios al consumidor correspondiente al mes de causación.

Costas en segunda instancia, a cargo del demandado.

XII. 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 dictada el 31 de julio de 2024, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro del proceso seguido por **EDER EDUARDO SCHOONEWOLFF MUÑOZ** contra **BANCOLOMBIA S.A.,** en cuanto revocó la condena impuesta por reliquidación

de prestaciones sociales y, en su lugar, absolvió por el mismo rubro.

En sede de instancia, revoca el numeral 3 de la sentencia proferida el 1 de octubre de 2020 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Barranquilla. En su lugar, condena a **BANCOLOMBIA S.A.** a pagar a **EDER EDUARDO SCHOONEWOLFF MUÑOZ** la suma de **$46.681.920**, por la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. A partir del 6 de julio de 2020, deberá pagar intereses de mora a la tasa más alta para los créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera de Colombia, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta su pago efectivo.

Adicionalmente, condena a **BANCOLOMBIA S.A.** a pagar la indexación de los intereses sobre la cesantía y de la compensación por vacaciones, legal y extralegal, generada desde la causación de estos valores hasta su pago efectivo, conforme la fórmula indicada en la parte motiva.

Confirma en lo demás.

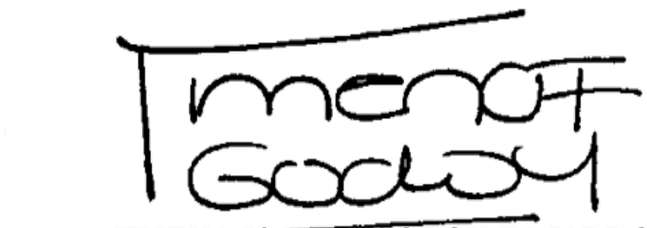
Costas, como se dijo.

Notifíquese, publíquese, comuníquese, 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: 91F58A0355455EA25567FB7AEC840A546C7D41EC3DAE98942267EAF7123D61ED
Documento generado en 2025-05-29