

# REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



## TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ
DEMANDADOS	ALIANZA VALORES COMISIONISTA DE BOLSA S.A..
RADICACIÓN	76001310500320170023702
TEMA	SALARIO, RELIQUIDACIÓN DE VACACIONES E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, DEVOLUCIÓN DE DESCUENTOS NO AUTORIZADOS E INDEMNIZACIÓN MORATORIA
DECISIÓN	SE REVOCA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

### AUDIENCIA PÚBLICA No. 25

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia absolutoria No. 212 del 13 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

### SENTENCIA No. 06

#### I. ANTECEDENTES

**VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ** demanda a la sociedad **ALIANZA VALORES COMISIONISTA DE BOLSA S.A.** -en adelante, **ALIANZA VALORES-**, con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 24 de marzo de 2009 y hasta el 5 de mayo de 2015, el cual terminó sin justa causa; que se reliquide la indemnización por despido injusto y las vacaciones que se hizo con un salario de \$18 millones de pesos cuando el salario real mensual fue de \$31 millones 089.388 de pesos; que se condene a devolver la suma de \$85 millones 089.444 de pesos que fueron descontados en forma “*ilegal y arbitraria*” de sus comisiones “*salariales supuestamente pagadas de más, como de su salario básico y de la liquidación final del contrato de trabajo, valor este que constituye salario*”, más la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. por el descuento realizado a su salario básico, prestaciones sociales y de la liquidación final del contrato de trabajo.

## **HECHOS DE LA DEMANDA**

La demandante manifiesta que ingresó a trabajar en ALIANZA VALORES el 24 de marzo de 2009, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de promotora de negocios en la ciudad de Bogotá y, que, en agosto de 2014 fue trasladada a la ciudad de Cali; que devengaba un salario básico de “\$19.000.000” y un salario promedio mensual de \$31.089.388; que en enero de 2014 fue informada por la señora Cecilia Serrano, Gerente Administrativa de la demandada, que le adeudaba a la suma de \$85.089.444, debido a un error en el pago de las comisiones por los años 2012 y 2013; que en mayo de 2014 la demandante fue citada a una reunión con la señora Cecilia Serrano -que para esa fecha ya no laboraba en la compañía- junto con la contadora Luz Stella Plazas y su asistente Ana Judith Santo, a fin de que la demandante aceptara el pago de la obligación precedente; que en la reunión referida la ex Gerente Administrativa Cecilia Arango, “*no pudo demostrar cuál fue el supuesto mayor valor que se le pagó a la demandante*” por comisiones por los años

2012 y 2013; que en agosto de 2014 y sin autorización la empresa le empezó a realizar descuentos mensuales para abonar a la supuesta deuda, que de las comisiones le descontaron \$34.587.444, del salario \$8.500.000 y de la liquidación final del contrato el excedente por valor de \$42.002.365; que fue despedida sin justa causa el 4 de mayo de 2015 y le liquidaron la respectiva indemnización con un salario básico de \$18.000.000 cuando el salario promedio mensual era de \$31.089.388, lo mismo sucedió con la liquidación de las vacaciones.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**ALIANZA VALORES** se opone a las pretensiones de la demanda; admitió lo relacionado con la vinculación laboral de la demandante y aclara que el último cargo desempeñado fue de asesora de inversiones. Afirma que no hay lugar a reliquidar la indemnización por despido injusto ni las vacaciones porque se liquidaron con el salario integral que devengaba en la suma de \$18.000.000, pues nunca tuvo un salario promedio mensual de \$31.089.388 como lo pretende, toda vez que el reconocimiento de la “*bonificación por gestión de grupo única por mera liberalidad*” pagada en diciembre de 2014 por valor de \$75.343.671 no tuvo naturaleza salarial tal como fue pactada en el otrosí del 1° de enero de 2013; que si bien la actora aportó una certificación laboral en la que se indica un salario promedio mensual de \$31.089.388, lo cierto es que no corresponde a lo que debe entenderse como un promedio salarial, pues incluso la certificación diferencia el salario básico con el promedio mensual por bonificación anual de gestión de grupo; que no hay lugar a la devolución de la suma de \$85.089.444, en virtud a que, la demandante no tenía derecho a comisionar ni la bonificación pagada constituía salario, además las deducciones aplicadas tuvieron como fundamento un contrato de Renting de vehículo otorgado por la compañía por valor de \$119.174.812 del que la demandante suscribió la autorización de descuento, por tanto, tampoco hay lugar a la indemnización moratoria reclamada. Propuso las

excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción extintiva del derecho reclamado y del derecho de acción, compensación, buena fe de la demandada, enriquecimiento sin causa y mala fe de la demandante y la genérica.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La juzgadora de instancia absolvió a la demandada de las pretensiones de la demanda; adujo que entre las partes se pactó un salario integral y en las nóminas no se encontró ningún pago por comisión para ser tenida como salario; que la bonificación de grupo única anual no constituye salario de acuerdo a la cláusula primera del otrosí y que, la demandada descontó en la liquidación del contrato de trabajo lo adeudado por la demandante tal y como lo había autorizado.

## **III. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la demandante interpuso el recurso de apelación y solicita que se revoque la sentencia de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda. Argumenta que hay plena prueba en el proceso como lo es la certificación de la empresa donde acepta que hay un salario básico integral más comisiones, la cual no fue tachada de falsa y no se entiende cómo en la sentencia se desecha dicha prueba. Que es evidente que la demandada actuó de mala fe porque confunde la bonificación por resultados colectivos anuales con el pago de comisiones mensuales por los negocios que hacía la demandante, pues no es posible que devengara \$18.000.000 como básico mensual independiente de los resultados que tuviera, *“no tiene lógica alguna, hay una falta de análisis”*.

Aduce que hay confusión entre el contrato de Renting por vehículo para el cual la actora firmó la autorización de descuento y, otra cosa es que aparezca simultáneamente descuento por un supuesto préstamo que hizo

la demandante a la empresa; que además no hay prueba de la deuda pendiente del Renting pues se le descontó a la actora de los salarios y comisiones y, al terminar el contrato de trabajo ella entregó el vehículo y no hay prueba de que haya quedado debiendo \$42.000.000 que es la deducción realizada en la liquidación final, *“o sea la empresa se queda con el género y la especie, se queda con el carro”* y que, la demandada logró confundir a la juez para decir que la mala fe es de la actora cuando es la empresa que confunde el contrato de Renting con un préstamo que no autorizó la demandante y, también se confunde la comisión devengada mensualmente con la bonificación anual que se pactó como no salario por ser un resultado colectivo, lo cual es una imprecisión e ilegalidad porque de ese esfuerzo colectivo hay parte del trabajo individual de la actora quien ayudó a conseguir los resultados, de allí que, en su sentir sí es salario.

Afirma que adicionó la demanda y no aparece en el expediente y el despacho de instancia no se pronunció, solicita que se corrija esta situación y se declaren los derechos que correspondan.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

### **ALEGATOS DE ALIANZA VALORES S.A.**

El apoderado judicial de ALIANZA VALORES S.A. presentó escrito de alegatos y solicitó que se confirme la sentencia de instancia que absolvió a su representada.

### **ALEGATOS DE LA DEMANDANTE**

El apoderado judicial reitera los argumentos expuestos en el recurso de apelación y adiciona que la certificación laboral que indica el salario de M.P. GERMAN VARELA COLLAZOS  
Radicación: 76001-31-05-003-2017-00237-02  
Interno: 18371

\$31.089.388 tiene sustento en los promedios que recibió la actora y que aparecen en los certificados de ingresos y retenciones que la demandada emitió a favor de la actora y en el correo electrónico del 14 de junio de 2013 enviado por el funcionario de la demandada, José Ricardo Pérez.

## **IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS**

### **PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER**

Los problemas jurídicos a resolver por la Sala son los siguientes: i) sí hay lugar a la devolución de los descuentos realizados a la demandante en las nóminas y en la liquidación final del contrato de trabajo, en caso afirmativo, si se debe condenar al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. y; ii) cuál es el salario mensual devengado por la actora, pues la parte demandante alega que es un promedio mensual de \$31.089.388 con comisiones, mientras que la demandada afirma que tenía un salario básico integral de \$18.000.000 sin comisiones, determinado lo anterior se resolverá si procede o no la reliquidación de la indemnización por despido injusto y las vacaciones; además de las excepciones propuestas.

### **LO QUE NO SE DISCUTE**

En el proceso no es objeto de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de marzo de 2009 hasta el 4 de mayo de 2015, el cual finalizó por el despido sin justa causa, folio 19 y 20 del PDF01 del cuaderno del juzgado. Tampoco se discute que la demandante devengaba salario integral.

### **TESIS A DEFENDER**

La Sala defiende la tesis que la demandante tiene derecho a la devolución de lo descontado por concepto de "7751 PRESTAMOS COMPAÑÍA", por no haber prueba de lo adeudado ni autorización para el descuento, como tampoco hay prueba que la demandante no hubiera tenido derecho a comisionar ni a la bonificación pagada, que se especificará más adelante. Tiene derecho al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.. También se defiende que la actora devengó un ingreso promedio mensual de \$31.089.388 al 14 de febrero de 2014, tal y como se desarrollará más adelante. Sin embargo, no hay lugar a reliquidar las vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa por haber sido liquidadas con el salario integral devengado al momento de su causación. Y que, no hay lugar a declarar probada las excepciones de prescripción, compensación, etc..

Vamos con el primer punto

## **DE LA DEVOLUCIÓN DE LAS SUMAS DESCONTADAS**

La demandante reclama la devolución de las sumas que fueron descontadas en las nóminas y en la liquidación final del contrato de trabajo. Al respecto la demandante en el interrogatorio de parte confiesa que firmó la autorización para el descuento del contrato de Renting de vehículo, como se ratifica a folio 63 del PDF11 del cuaderno del juzgado, pero asegura que no firmó autorización sobre las otras sumas que fueron descontadas.

Por su parte, la demandada asegura que los descuentos efectuados fueron por el contrato de Renting, independiente de la denominación que se le haya dado en el comprobante de pago por parte de la empresa encargada de la nómina.

En relación a lo anterior, la Sala considera que hay lugar a condenar a la demandada a la devolución de los valores descontados en las nóminas de agosto de 2014 a abril de 2015 y en la liquidación final del contrato de trabajo por concepto de “7751 PRESTAMOS COMPAÑÍA” visibles a folios 17 a 20 del PDF01 y 64 a 68 del PDF11 del cuaderno del juzgado.

En los hechos de la demanda se manifiesta que la demandante en enero de 2014 fue informada por la señora Cecilia Serrano, Gerente Administrativa, que le debía a la demandada la suma de \$85.089.444. En la contestación al hecho noveno de la demanda se dijo por la demandada que, debido a los descuentos aplicados en las nóminas *“encuentran sustento en un préstamo especial por renting de vehículo otorgado por la compañía del que se tiene la autorización de descuento que, además (sic) de estar debidamente suscrita por la demandante (...)”*<sup>1</sup>. En otros términos, dice la demandada que, los descuentos por nómina y los realizados el final de contrato fueron autorizados por la demandante por el préstamo por Renting de vehículo<sup>2</sup>.

No es de recibo para la Sala tal argumento que, todos los descuentos se deben al contrato de Renting, por cuanto de las nóminas se desprende que, también hubo descuentos por el concepto “7751 PRESTAMOS COMPAÑÍA”. Lo que significa que se trata de dos conceptos diferentes y no se le puede dar un acento o significado distinto a la autorización dada por la demandante por el contrato de Renting de vehículo al de prestamos compañía, como lo pretende la demandada<sup>3</sup>; de allí que, al no acreditarse que se trató de un descuento autorizado hay lugar a ordenar

---

<sup>1</sup> Ver contestación de la demanda, página 14 de 29

<sup>2</sup> La autorización que se transcribe en la contestación al hecho noveno de la demanda dice lo siguiente: *“Yo, VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ, identificada con la cédula de ciudadanía No. 31.985.955, autorizo voluntaria y expresamente a ALIANZA VALORES S.A., para retener, compensar o deducir mensualmente las sumas de dinero relacionadas con la cuota de RENTING COLOMBIA, del carro HSQ 298 y de la línea de celular 3212303322, del monto de mis salarios”*; página 14 de 29.

<sup>3</sup> Irving M. Copi, Carl Cohen, en el texto *Introducción a la lógica*, Editorial Limusa S.A., 2014, pág. 207, llama a este error en el argumento Falacia de ambigüedad por el acento que surge como resultado del cambio en el significado de palabras o frases, de los significados que tienen en las premisas, a significados diferentes que tienen en las conclusiones.

la devolución, pues, se reitera, no es dable presumir que se trata de un mismo descuento, una cosa es el descuento por “7774 DESCUENTO RENTING VEHÍCULO” y otra muy diferente el descuento por “7751 PRESTAMOS COMPAÑÍA”, ellos están dichos con todas las letras y números y son distintos, de allí que, el argumento de la demandada está suspendido en el aire y no explica nada de lo que pasó en la realidad.

Dicha devolución es con fundamento en el artículo 59 del C.S. del T. que establece las obligaciones a los empleadores y en su numeral 1º señala *“Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de estos para cada caso”* y lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL1451-2021 del 14 de abril de 2021 al indicar que,

*“(…) La jurisprudencia de esta Corporación, ha ratificado que los descuentos efectuados al trabajador, son aquellos previstos en el artículo 150 del CST y, en lo restante, tiene aplicación la prohibición de que trata el artículo 149 ibídem, modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que a la letra preceptúa,*

**ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.**

*1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento. (...)”*

Si bien, la demandada afirma que aportó con la contestación de la demanda folios 81 a 83 del PDF11 del cuaderno del juzgado, el balance contable a abril de 2015 en el que aduce que consta la deuda de la demandante, lo cierto es que dicho balance del portafolio empresarial **“ENCUENTA CONTABILIDAD”** no es claro si pertenece solo a la actora

porque contiene conceptos y valores de activos, deudores, administración, contratos de comisión, anticipos y avances y préstamos a empleados, sin la discriminación a quién pertenece.

Aunado a que los valores indicados en el referido balance sobre la demandante no se precisa por qué concepto es ni guardan relación con lo descontado en la liquidación final del contrato de trabajo por valor de \$42.002.365 del concepto "7751 PRESTAMOS COMPAÑIA", de allí que, para la Sala no se demostró el saldo que adeudaba la actora por el contrato de Renting de vehículo a la terminación del contrato de trabajo, si es que lo había.

Así las cosas, se revoca la sentencia apelada para en su lugar condenar a la devolución de los valores descontados por concepto "7751 PRÉSTAMOS COMPAÑÍA", en la suma de \$92.650.357. Los descuentos indebidos de acuerdo al siguiente cuadro son:

<b>NÓMINA</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>VALOR</b>
ago-14	7751 PRESTAMOS COMPAÑIA	2.500.000
sept-14	7751 PRESTAMOS COMPAÑIA	3.500.000
dic-14	7751 PRESTAMOS COMPAÑIA	44.647.992
Liq. Final	7751 PRESTAMOS COMPAÑIA	42.002.365
		<b>\$92.650.357</b>

Ahora, si bien el apoderado de la demandante señala en las pretensiones y en los hechos de la demanda que hay lugar a la devolución de la suma de \$85.089.444 lo que se probó en el proceso de acuerdo a la suma matemática anterior es \$92.650.357, valor al que se condenará.

## **DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORA DEL ARTÍCULO 65 DEL C.S.T.**

La Sala considera que se debe condenar a ALIANZA VALORES al pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto la demandada no obró de buena fe al realizar deducciones o descuentos del salario integral que incluyen el factor prestacional al no estar autorizadas por la trabajadora demandante, tal proceder se torna en arbitrario y contrario a la ley, máxime cuando se fundamenta en un préstamo “especial por renting de vehículo” y los descuentos se hacen por un concepto diferente, no existiendo autorización expresa, como se reitera hasta el cansancio en esta providencia.

La Sala da linaje a la decisión precedente en lo señalado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1451-2021 del 14 de abril de 2021 que dice:

*“(...) esta Sala de la Corte en providencia CSJ SL2607-2020, consideró que carecía de buena fe el acto del empleador consistente en realizar deducciones de las prestaciones sociales al no estar estas autorizadas expresamente por el trabajador. Refirió la Corporación en aquella oportunidad,*

*[...] si bien dicha disposición establece tal obligación para los empleadores en cuanto a efectuar estos descuentos o deducciones, condiciona esa facultad a que el deudor haya dado su consentimiento previo; dice la norma: «Artículo 4. Toda persona, empresa o entidad pública o privada, estará obligada a deducir y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que estos adeuden a la caja de compensación o cooperativa o fondos de empleados, cuya obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo». (Negrillas fuera de texto); es decir, ratifica lo preceptuado en el artículo 149 del CST, en donde también se prevé la necesidad de la existencia orden suscrita por el trabajador, para poder llevar a cabo este tipo de retenciones.*

*Sobre el particular, esta Sala en sentencia CSJ SL, 25 oct. 2011, rad. 40072, puntualizó:*

*De otra parte, las reflexiones colegiadas que determinaron la sanción moratoria a la empresa y que fueron controvertidas por la censura a través del supuesto pago de todas las obligaciones laborales con el actor; no son desvirtuadas al no demostrarse por el recurrente error en la inferencia que realiza el tribunal según la cual las deducciones efectuadas por la empresa al actor de las prestaciones sociales no se encontraban revestidas de*

autorización legal por lo que en consecuencia no le asistía buena fe en su proceder. (Negrillas fuera de texto original)

Fuerza concluir entonces, que conforme al análisis de las probanzas denunciadas, no se evidencia que el Tribunal al imponer condena por indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, a raíz de la deducción que la pasiva hizo al actor de su liquidación final de prestaciones sociales, sin que mediara autorización expresa del trabajador, para tal efecto, hubiera incurrido en desatino fáctico alguno con la connotación de evidente, manifiesto y protuberante, debiéndose agregar, que tal criterio se acompasa con la doctrina de esta Sala.

Es decir, que ante la ausencia de consentimiento del reclamante, para la deducción realizada, el acto de la convocada, se torna en arbitrario y contrario a la ley.

Al igual como razonó la Corte en el fallo citado, no es dable inferir un comportamiento revestido de buena fe, ya que se trató de una actuación dirigida a realizar, motu proprio, el cobro de una obligación que aún no estaba definida (...)"

En consecuencia, se condena a ALIANZA VALORES a pagar a la demandante la suma de **\$432.000.000,00**, liquidada desde el 5 de mayo de 2015 hasta el 4 de mayo de 2017 y, a partir del 5 de mayo de 2017, se pagaran los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación hasta cuando se verifique el pago. La liquidación se muestra en el siguiente cuadro:

SANCION MORATORIA ARTÍCULO 65 DEL CST				
F/DESDE	F/HASTA	DIAS	SALARIO	TOTAL SANCIÓN
5/05/2015	4/05/2017	720	\$18.000.000	\$ 432.000.000

Hasta aquí queda resuelto el primer problema jurídico planteado, en los incios de estas consideraciones. Pasamos a resolver el salario devengado por la actora.

Vamos al segundo problema jurídico

## **DESARROLLO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL EN TORNO A LA DEFINICIÓN DE SALARIO INTEGRAL**

El régimen del salario, su concepto y sus elementos están gobernados por los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, que lo conciben como toda remuneración que percibe el trabajador por la prestación del servicio. Ciertamente, el artículo 127 citado señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie como contrapartida del trabajo subordinado. Por su parte, el artículo 132 numeral segundo del mismo código, establece una modalidad de retribución salarial integral, así:

***“Formas y libertad de estipulación. 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.***

*(...)*

*2. No obstante lo dispuesto en los artículos [13](#), [14](#), [16](#), [21](#) y [340](#) del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.*

*En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.*

*3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).*

*4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. (...).”*

La jurisprudencia ha señalado que el salario integral es una modalidad de retribución salarial, que tiene como ingrediente especial, que está rodeado de una solemnidad para que sea válido, el cual permite que las partes tengan claro de antemano la forma como se regulará el pago por

la labor que se realiza y las consecuencias prestacionales que le son propias, concretamente, que existe un elemento de compensación frente a lo que dejará de recibir el trabajador por concepto de las prestaciones sociales, recargos y demás beneficios que se incluyan en dicha estipulación.

En efecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia SL4471-2021 28 de septiembre de 2021 indicó que,

*“(…) el numeral segundo del artículo 132 del CST establece que cuando el trabajador perciba un salario ordinario superior a 10 SMLMV, podrá estipularse por escrito que, además de retribuir el trabajo ordinario, dicha remuneración compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.*

*En ese sentido, dicha remuneración constituye una «suma única y convenida libremente por escrito», e incluye: un componente retributivo del servicio el cual representa todas las sumas salariales que la empresa paga al trabajador; y otro componente constitutivo de «la proporción o porcentaje de prestaciones sociales y beneficios, legales o extralegales, que no tengan naturaleza salarial, indemnizatoria o remuneratoria del descanso (vacaciones) y hubieren sido pagadas por el empleador a todos los trabajadores en la anualidad inmediatamente anterior» (CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 21396).*

*Así, las cosas, conforme al criterio jurisprudencial transcrito, es claro que, para efectos de determinar ese factor prestacional dentro de una empresa determinada, es necesario aportar prueba respecto a los derechos y beneficios legales o extralegales pagados a todo el personal vinculado, durante el año inmediatamente anterior a aquel en que se pretende tal remuneración.*

*Esta corporación a través del referido precedente, definió una serie de criterios en relación con el valor de ese factor prestacional, en virtud de los cuales: i) cuando no se cuenten los derechos y beneficios legales o extralegales pagados a todo el personal durante el año inmediatamente anterior, se tendrá en cuenta que el mismo es el 30% calculado sobre 10 SMLMV; y por lo tanto, ese salario mínimo integral es de 13 SMLMV; ii) si se pacta un salario ordinario de 10 SMLMV, y existe un factor prestacional superior al 30%, éste será el que se debe cuantificar para efectos de definir el salario integral; iii) si el factor prestacional en la empresa es inferior al 30%, el salario integral será igual a 13 SMLMV; iv) si el salario ordinario acordado es de 10 SMLMV, y no se demuestra el factor prestacional, se tiene que el factor prestacional es el que acuerden las partes, siempre y cuando no sea inferior al 30% del salario ordinario convenido.*

En la sentencia CSJ SL, 25 abr. 2005, rad. 21396, esta corporación consideró:

1. Cuando el salario ordinario pactado sea igual a 10 salarios mínimos legales mensuales, y **no se cuente con el factor prestacional de la empresa**, se tendrá por tal el 30% de aquella cuantía, equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales, es decir, el salario integral estará compuesto por 13 salarios mínimos legales mensuales.

2. Si el salario ordinario convenido es igual a 10 salarios mínimos y el **factor prestacional de la empresa supera el 30%**, este factor será el que deberá sumarse para cuantificar el salario integral.

3. Si el salario ordinario convenido es igual a 10 salarios mínimos y **el factor prestacional de la empresa es inferior al 30%**, se tendrá como factor prestacional el equivalente al 30%, que deberá adicionarse a los 10 SMLM, para efectos de totalizar el salario integral. Es decir, en total 13 SMLM.

4. Si el salario ordinario acordado supera los 10 SMLM, y **no se demuestra el factor prestacional de la empresa**, se tendrá como tal el que acuerden las partes, siempre y cuando no sea inferior al 30% del salario ordinario convenido.

Lo anterior por cuanto es claro que el elemento teleológico de la norma, fue proteger a los trabajadores al determinar una compensación mínima legal del componente prestacional, que la tasó en 30% aplicable sobre el salario ordinario que efectivamente perciba el empleado, y no la de determinar una cuantía mínima sin consideración al monto de la remuneración ordinaria pactada, porque de entenderse así, conduciría al absurdo de que ante ausencia de prueba del factor prestacional de la empresa, siempre se tomase el 30% como referente a los 10 S.M.L.M., desconociendo el real salario ordinario – respecto del cual se entiende debe compensar tales prestaciones y beneficios-; porque cuando el precepto legal alude al **“respectivo salario”**, lo hace refiriéndose al salario ordinario del trabajador, el cual como es obvio puede variar legalmente superando los 10 S.M.L.M., y es frente al devengado como ordinario bajo los parámetros legales que debe operar ese componente prestacional. (...)" (Negrilla del original. Subrayado fuera del texto)

Y, en la sentencia SL1710-2022 del 4 de abril de 2022 reitero lo siguiente:

*“(...) Esta Corporación ha reseñado que el salario integral es una forma de asignación que incluye, además de la retribución directa del servicio, un componente prestacional. Por tal motivo, esta forma especial de pago abarca tanto la compensación del trabajo ordinario como la cancelación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios con exclusión expresa de las vacaciones (CSJ SL, 10 ag. 1998, rad. 10799, citada en CSJ SL, 15 may. 2007, rad. 28256 y CSJ SL2142-2021).*

*De igual forma, de vieja data se encuentra precisado a través de proveído CSJ SL, 26 sep. 1991, rad. 2304, reproducido en lo pertinente en CSJ SL1426-2021 que:*

*[...] el llamado salario integral [...] consiste en que las partes pacten que el empleador pagará al trabajador -con la periodicidad acordada dentro de la ley- no solamente el salario ordinario sino además una suma convenida que compense anticipadamente los recargos, beneficios, primas y, en fin, prestaciones que estipulen, "excepto las vacaciones", las cuales se regirán por su régimen normal en cuanto a la causación, duración, etc. y serán remuneradas con una suma igual al salario integral durante su disfrute y por tal lapso. También están excluidas del salario integral las conocidas como prestaciones de previsión social, tales como las de salud y las pensiones cuya exigibilidad y pago suponen la terminación del contrato de trabajo.*

*Efectivamente porque como lo contempla la determinación CSJ SL, 12 feb. 1993, rad. 5481, reiterada en CSJ SL1399-2019 y CSJ SL4773-2021:*

*[...] el salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para poner la disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica -contrato de trabajo en relación legal y reglamentaria- que regule la prestación personal subordinada de servicios [...].*

*Luego, no todo pago que recibe el trabajador constituye salario, sino que, para determinar su carácter, no basta con que se entregue de manera habitual o que sea una suma fija o variable, sino que se debe examinar si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad que realiza el asalariado [...]. (...)"*

## **DEL SALARIO DEVENGADO POR LA DEMANDANTE**

La actora fue contratada por la demandada el 24 de marzo de 2009 y como retribución por los servicios se pactó un “salario mínimo integral mensual”, así se desprende del contrato de trabajo a término indefinido obrante a folios 13 a 15 del PDF01 del cuaderno del juzgado, en el que aparece en la cláusula cuarta la forma de remuneración así:

**“CUARTA. - REMUNERACIÓN.** *Las partes de este contrato de común acuerdo y de manera expresa hacemos constar para todos los efectos legales correspondientes que, en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 132 del C.S.T. subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, hemos convenido, que el trabajador recibirá una remuneración única mensual fija en la modalidad de salario integral mensual de SEIS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL SETECIENTOS PESOS MCTE (\$6.459.700). Esta*

*suma además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de las prestaciones sociales, recargos salariales de toda clase, primas y auxilios extralegales, subsidios, alimentación o alojamiento en dinero o en especie, bonificaciones extralegales o gastos de transporte, descansos dominicales y festivos, recargos nocturnos, horas extras, la incidencia prestacional por la parte de los viáticos que corresponde a la alimentación alojamiento y en fin cualquier otro derecho que en dinero o en especie el EMPLEADOR conceda al TRABAJADOR, salvo las vacaciones.*

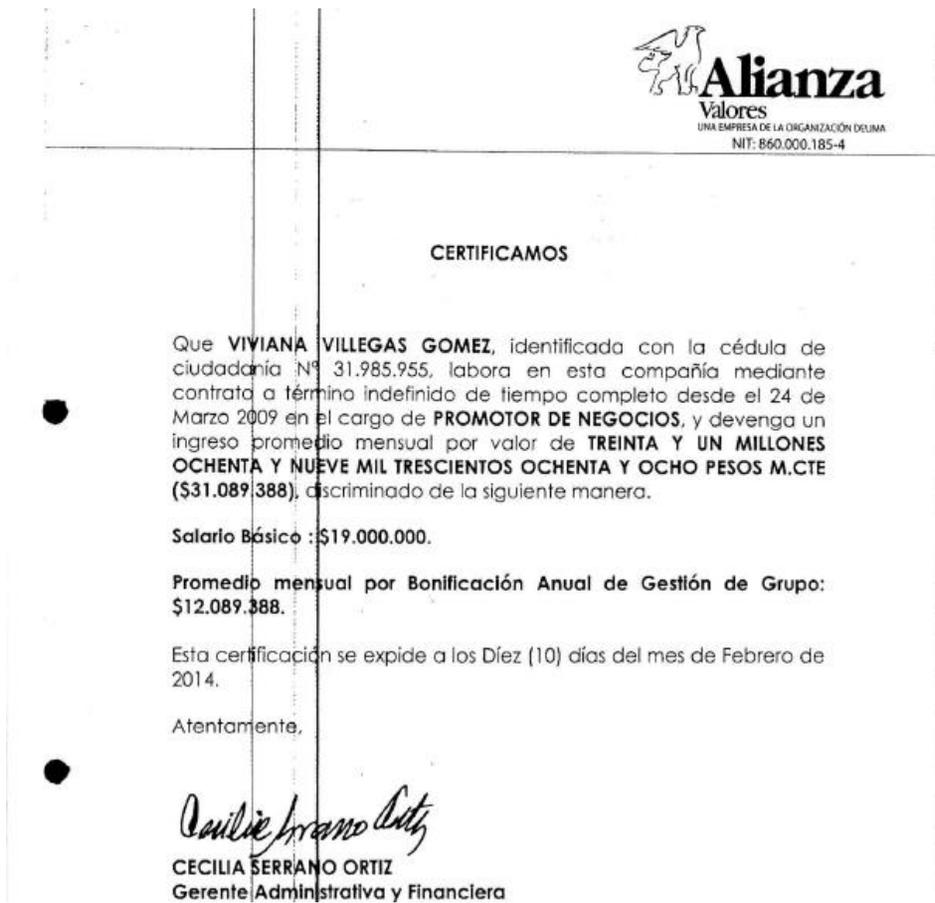
**PARAGRAFO 1.** *Las partes expresamente acuerdan que lo que reciba el trabajador o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como: bonos sodexho o de cualquier otra empresa que expida este tipo de tickets, la vivienda, la alimentación, habitación o vestuario, las bonificaciones, el transporte o subsidios para el transporte, las bonificaciones anuales por cumplimiento de objetivos, canon de arrendamiento de vehículos automotores, leasing de vehículo, las primas extralegales de vacaciones, servicios o de navidad o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato, en dinero o en especie a cualquier titulo o bajo cualquier otra denominación, **NO CONSTITUYE SALARIO.***

**PARAGRAFO 2.** *El 82% de la remuneración que reciba el TRABAJADOR por concepto de comisiones, viáticos, o de cualquier otra modalidad de salario variable, constituye una remuneración ordinaria y el 18% restante remunerará los dominicales y festivos de que tratan los capítulos 1 y 2 del título VII del C.S.T. y la ley 51 de 1983.”*

El valor pactado de **\$6.459.700,00** equivale al salario mínimo integral permitido, esto es, diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente al 30% de dicha cuantía, si se tiene en cuenta que para el año 2009, el salario mínimo legal era de \$496.900,00 mensuales, valga decir, que los 10 salarios mínimos más el 30% equivalían para esa época al valor de **\$6.459.900,00**, en este sentido la demandante devengó un salario integral y así lo fue hasta la terminación del contrato de trabajo.

El recurrente aduce que debe reliquidarse la indemnización por despido injusto y las vacaciones con un salario de \$31.089.388, por cuanto la certificación laboral obrante en el folio 12 del PDF01 del cuaderno de instancia, que fue expedida el 10 de febrero de 2014 por la gerente administrativa y financiera de la demandada, Cecilia Serrano Ortiz, constituye plena prueba para demostrar que la demandante devengaba un salario básico integral más comisiones en la suma de \$31.089.388; mientras que la demandada afirma que lo indicado en la certificación no

corresponde a lo que debe entenderse como un promedio salarial, pues en ella se diferencia el salario básico con el promedio mensual por bonificación anual de gestión de grupo que no constituye salario. La referida certificación indica lo siguiente



La Sala da valor probatorio a la información contenida en la referida certificación sobre el **ingreso promedio mensual** devengado por la señora VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ en la suma de \$31.089.388 a febrero de 2014, pues tal documento no fue tachado de falso ni desconocido por la demandada quien en la contestación de la demanda indicó que no se debía tomar el salario integral por dicho monto, además el representante legal de ALIANZA VALORES en el interrogatorio de parte señala que la persona que suscribió la certificación Cecilia Serrano sí desempeñó el cargo de gerente administrativo y financiero, por lo tanto, se da por cierto lo indicado en la certificación sobre el **ingreso** promedio mensual devengado por la actora.

Lo anterior tiene sustento en lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación, sobre que el contenido de las certificaciones laborales debe tenerse por cierto a menos que se acredite contundentemente lo contrario; así lo señaló la Corte en la sentencia SL2372-2021 del 9 de junio de 2021:

*“La Sala tiene definido que las certificaciones laborales expedidas por los empleadores, tienen todo mérito probatorio. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL6621-2017, se discurrió:*

*En esta línea de pensamiento, es oportuno resaltar que esta Corporación, respecto a los hechos expresados en los certificados laborales, ha sostenido que deben reputarse como ciertos, a menos que el empleador demandado acredite contundentemente que lo registrado en esas constancias no se aviene a la verdad. Por ejemplo, en sentencia SL14426-2014, en la que se reiteró el criterio expuesto en los fallos SL 8360, 8 mar. 1996, SL 36748, 23 sept. 2009, SL 34393, 24 ago. 2010 y SL 38666, 30 abr. 2013, señaló: (...)*

*Sobre el valor probatorio de los certificados laborales, esta Sala de Casación en sentencia CSJ SL, 8 mar. 1996, rad. 8360, reiterada en CSJ SL, 23 sept. 2009, rad. 36748, CSJ SL, 24 ago. 2010, rad. 34393, CSJ SL, 30 abr. 2013, rad. 38666, señaló:*

*El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral.*

*No se desconoce el margen de libertad que en materia de valoración probatoria, concede el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo a los juzgadores de instancia; sin embargo, haber desechado documentos que no fueron desconocidos, se revela como un desacierto protuberante, que arrasa con la presunción de legalidad y acierto que acompaña a la sentencia confutada. Por contera, transgrede los postulados constitucionales y legales, que en materia de seguridad social propenden por hacer efectivos los derechos fundamentales de los trabajadores (CSJ SL220-2021).”*

Lo que sigue es preguntarnos ¿qué dice la certificación citada? La respuesta es, de la literalidad de la misma se infiere que tal certificación habla del **ingreso** promedio mensual que devengó la demandante al mes de febrero de 2014 por la suma de \$31.089.388; más no del promedio del **salario integral** a dicha fecha, como se pretende hacer ver por el apoderado judicial de la demandante. Se recuerda que de conformidad con la jurisprudencia de la C.S.J. no todos los ingresos que recibe el trabajador son constitutivos de salario, así se ha sentado en las sentencias CSJ SL 35771, 1 de febrero 2011; CSJ SL 39475, 13 de junio de 2013; CSJ SL 42277, 27 de noviembre de 2012; CSJ SL 10995 de 2014, CSJ SL1798-2018, entre otras.

Así las cosas, se tiene como un hecho cierto que, la demandante devengó un **ingreso** promedio mensual en la suma de \$31.089.388 al mes de febrero de 2014; por cuanto a partir de esta fecha y hasta el 4 de mayo de 2015 cuando terminó la relación laboral no hay prueba que devengó tal suma, pues lo que se desprende de los comprobantes de nómina aportados con la demanda y con la contestación a la misma es que, la actora recibió la suma de \$18.000.000 como salario integral, así se observa a folios 17 y 18 del PDF01 del cuaderno del juzgado en las nóminas de los meses de junio a septiembre de 2014, en los que no figura pago diferente al salario integral; lo mismo sucede con los comprobantes de nómina de los meses de junio de 2014 a abril de 2015 aportados con la contestación de la demanda visibles a folios 64 a 68 del PDF11 del cuaderno del juzgado en los que no aparece ingreso diferente al pago del salario integral por el guarismo de \$18.000.000.

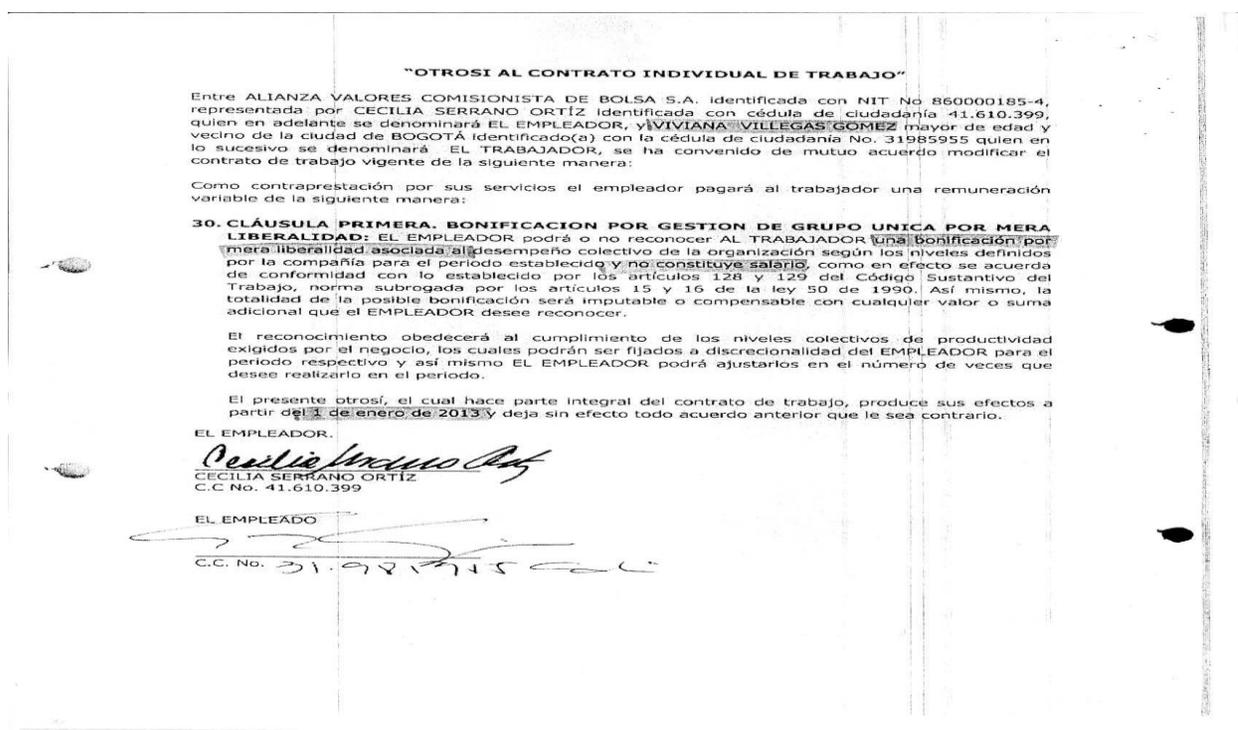
El apoderado de la actora en el escrito de alegatos indica que lo devengado mensualmente por su prohijada durante toda la relación laboral se demuestra con los certificados de ingresos y retenciones que la demandada emitió a favor de ésta y con el correo electrónico del 14 de

junio de 2013 enviado por el funcionario de la demandada, José Ricardo Pérez. Sin embargo, tales pruebas no fueron aportadas al expediente.

Si bien, el recurrente al sustentar el recurso de apelación señaló que adicionó la demanda y que el despacho de instancia no se pronunció, lo cierto es que, en el expediente no obra prueba de la presentación de tal adición ni el togado realizó manifestación alguna en el momento procesal oportuno ante el juzgado de instancia, de allí que, no hay nada que corregir por parte de esta Sala.

### **DE LA BONIFICACIÓN POR GESTIÓN DE GRUPO ÚNICA POR MERA LIBERALIDAD, COMO FACTOR SALARIAL O NO**

Del comprobante de pago de la segunda quincena del mes de diciembre de 2014, obrante a folio 66 del PDF11 del cuaderno del juzgado, se observa que la demandante recibió por concepto de “*Bono Anual Resultados Grupales*” la suma de \$75.343.671. En el folio 16 del PDF01 del cuaderno del juzgado obra *otrosí* del contrato de trabajo que al respecto señala lo siguiente:



A juicio de la Sala, la llamada *BONIFICACIÓN POR GESTIÓN DE GRUPO ÚNICA POR MERA LIBERALIDAD*, no constituye factor salarial por las siguientes razones: la primera, fue por mera liberalidad o discrecionalidad del empleador; la segunda, la demandante no probó que el pago de tal bonificación era realizado de manera constante y habitual<sup>4</sup>, la tercera, no fue por una retribución directa del servicio prestado por la trabajadora, pues en el otrosi se señala que era pagada por el desempeño “*colectivo de la organización según los niveles definidos por la compañía por el período establecido*”, y cuarto, según las voces de los artículos 128 y 129 del C.S. del T. no es salario.

Al respecto, la Sala anota que la C.S.J. ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «*pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo*» (CSJ SL1798-2018). Duda que en este caso no operó, por cuanto se demostró la naturaleza no salarial del guarismo referido, con la literalidad del otrosi que se aportó al proceso, documento que no se tachó de falso; además con la prueba de la segunda quincena de diciembre de 2014 aportada al proceso, donde se indica que se le pagó a la demandante la suma de 75.343.671,00 por concepto 4306 BONO ANUAL RESULTADOS GRUPALES, que tampoco fue desconocido por la actora.

---

<sup>4</sup> La Corte Suprema de Justicia en sentencias SL4866-2020 y SL986-2021, entre otras ha indicado que “*al trabajador le basta con demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y a éste, con el fin de no quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de esta naturaleza, deberá demostrar que los pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio*”.

Por otro lado, el 9 de diciembre 2021, la Sección Cuarta del Consejo de Estado profirió la Sentencia de Unificación 05001-23-33-000-2016-02496-01 (25185), sobre la unificación de la interpretación del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, referente al límite para los pagos no constitutivos de salario.

El análisis realizado por el alto Tribunal surge con ocasión de la diferencia entre aquellos pagos que por su naturaleza son constitutivos de salario y aquellos pagos que no lo son, independientemente de la existencia de un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Advierte el Consejo de Estado que los pagos que constituyen salario tienen esta naturaleza por ser una **contraprestación directa del servicio prestado**, y no dejarán de tenerla por la existencia de un acuerdo entre el empleador y los trabajadores.

En cuanto a la implicación que tiene la naturaleza salarial o no salarial de un pago sobre los aportes al sistema de seguridad social, cuando un pago sea pactado como no salarial, significa que dicho pago no hará parte del IBC para los aportes y, por ende, harán parte de este IBC únicamente aquellos conceptos que tengan una connotación de salario. En este punto, establece el Consejo de Estado que el “Pacto de desalarización” debe estar plenamente probado por cualquiera de los medios de prueba pertinentes.

Ahora, con la creación de la Ley 1393 de 2010 en su artículo 30, el legislador quiso establecer normas que evitaran la evasión de aportes al sistema de seguridad social. Esto, toda vez que en muchos casos se estaba desalarizando conceptos que por su naturaleza debían ser salario, y por ende, hacer parte del IBC. Como bien manifiesta el Consejo de Estado, la voluntad del legislador con la creación de esta norma no fue modificar el IBC de los aportes, sino, establecer un límite a la evasión de aportes que existía con la posibilidad de pactar pagos que no se computen como factor salarial. Con todo, en el caso presente aquellos pagos

excluidos del factor salarial devengados por la demandante no superan el 40% del total de la remuneración

## **DE LA RELIQUIDACIÓN DE LAS VACACIONES Y LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO**

La Sala considera que no hay lugar a la reliquidación de las vacaciones y a la indemnización por despido injusto. Se recuerda que, en el caso del salario integral, la base para la liquidación y la remuneración de las vacaciones y la indemnización por despido sin justa causa es la totalidad del salario, que incluye el factor prestacional, tal como lo señala el Decreto 1174 de 1991, artículo 1º. Ahora, de conformidad con el desprendible de pago del mes de julio de 2014 se evidencia que, las vacaciones fueron liquidadas conforme al salario de dicha época, esto es, el salario integral de \$18.000.000; así mismo las proporcionales en la liquidación final de contrato de trabajo y la indemnización por despido sin justa causa fueron liquidadas con el salario devengado a la terminación del contrato de trabajo el 4 de mayo de 2015, esto es \$18.000.000,00. Por tanto, no hay lugar a la reliquidación.

## **DE LAS EXCEPCIONES DE PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN Y OTRAS**

Con relación a la excepciones de prescripción y compensación no prosperan por cuanto la base para liquidarlas fue el salario integral de 18 millones de pesos, incluido a la fecha de la terminación del contrato de trabajo se devengó dicho guarismo. Pero, además, en cuanto a la primera excepción tenemos que, la relación laboral terminó el 4 de mayo de 2015 y la demanda se presentó el 2 de mayo de 2017, de ahí que no alcanzaron a transcurrir los tres años previstos en el artículo 488 del C.S.T. y 151 del C.P. del T. y S.S., y la devolución de lo descontado se ordenó a partir del mes de agosto de 2014, igual no prescribió.

Especial atención merece la excepción de compensación, veamos por qué: el artículo 2185 del Código Civil señala: *“Tiene lugar la compensación cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho”*. A su vez, el artículo 1715 también del Código Civil indica que, no es posible aplicar la compensación cuando ambas obligaciones o una de ellas no son exigibles; o cuando la ley prohíbe aplicarla; o cuando se trata de obligaciones naturales; o las obligaciones sometidas a plazo o condición.

La excepción de compensación la fundamenta la entidad demandada en dos hechos: el primero, que la demandante adquirió un préstamo con la *“compañía y que con la finalización del contrato de trabajo desapareció el respaldo crediticio que ofrecían los salarios devengados por la extrabajadora”* y, por tanto, ALIANZA VALORES estaba facultada para descontar cualquier valor adeudado sin que constituyera un acto ilegal o arbitrario, lo que es, argumento paradójico, por cuanto el texto de la contestación de la demanda se fundamenta en que el descuento se hizo por el concepto *“7774 DESCUENTO RENTING VEHÍCULO”*, para lo cual tenía autorización la demandada<sup>5</sup>. Lo que no es cierto, pues el descuento se hizo por el concepto *“7751 PRESTAMOS COMPAÑÍA”*. Esto es, para este descuento la empresa no tenía autorización por la demandante.

El segundo argumento lo remite al contenido del otrosí del contrato de trabajo del 1º de enero de 2013 en el que, dice la demandada, se acordó que la bonificación sería compensable *“con cualquier valor o suma que quede probado que el empleador debe al demandante”*, no especificando cuál suma o, tal vez, dejándola a la imaginación, esto es, si son los \$75.343.671,00 pagados por concepto *“4306 BONO ANUAL RESULTADOS GRUPALES”*, lo que no tendría sentido, por cuanto alega,

---

<sup>5</sup> Ver contestación de demanda, numeral 4.2., página 20 de 29 en la que se señala: *“respecto a las deducciones efectuadas durante la relación laboral debemos destacar la existencia de un préstamo especial por renting de vehículo otorgado por la compañía por valor de \$119.174.812 del que se tiene la autorización de descuento debidamente suscrita por la demandante”*

en renglones anteriores<sup>6</sup> de que este fue un beneficio no salarial pagado a la actora. Entonces, sería ilegal el descuento, por cuanto la suma recibida tiene fundamento en el otrosí alegado por la demandada.

Tampoco prospera la excepción propuesta por la demandada, llamada enriquecimiento sin causa y mala fe de la demandante, pues los descuentos laborales realizados por la empresa no son atendibles jurídicamente, en consideración a que no fueron con fundamento en la autorización por RENTING DEL VEHÍCULO, de allí que, no sea aplicable el artículo 1524 del Código Civil, como tampoco los artículos 1747, 2129, 2243, 2309 y 2343 del mismo estatuto y, mucho menos, la jurisprudencia invocada por la demandada de que “nadie puede enriquecerse sin derecho y en perjuicio de otro”<sup>7</sup>

Tampoco prospera la excepción de buena fe de la demandada por lo dicho en el aparte de esta providencia en torno a la condena por indemnización moratoria.

Por las razones expuestas se revoca la sentencia apelada. Las costas de ambas instancias son a cargo de ALIANZA VALORES y a favor de VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes como agencias en derecho.

## V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

---

<sup>6</sup> Ver contestación de demanda, página 19 de 29

<sup>7</sup> Ver CSJ., sent., sep. 6/35. G.J.T. XLII, pág. 605

**REVOCAR** la sentencia apelada identificada con el No. 212 del 13 de septiembre de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali y, en su lugar,

**PRIMERO: DECLARAR** no probadas las excepciones propuestas por la demandada ALIANZA VALORES.

**SEGUNDO: CONDENAR** a **ALIANZA VALORES** a pagar a **VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ** la suma de **\$92.650.357,00** por concepto de devolución de los valores descontados por préstamo “7751 PRESTAMOS COMPAÑÍA”, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**TERCERO: CONDENAR** a **ALIANZA VALORES** a pagar a **VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ** la suma de **\$432.000.000,00**, por la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. liquidada desde el 5 de mayo de 2015 hasta el 4 de mayo de 2017 y, a partir del 5 de mayo de 2017, se pagaran los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación hasta cuando se verifique el pago.

**CUARTO: ABSOLVER** a **ALIANZA VALORES** de las demás pretensiones formuladas por la demandante en su contra.

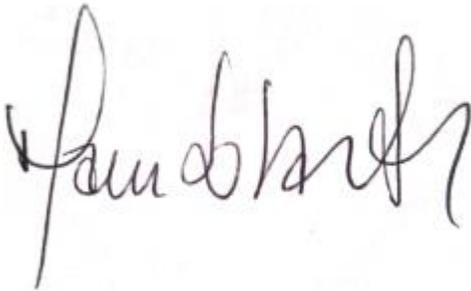
**QUINTO: COSTAS** ambas instancias son a cargo de **ALIANZA VALORES** y a favor de **VIVIANA VILLEGAS GÓMEZ**. Se ordena incluir en la liquidación de esta instancia la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes como agencias en derecho.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

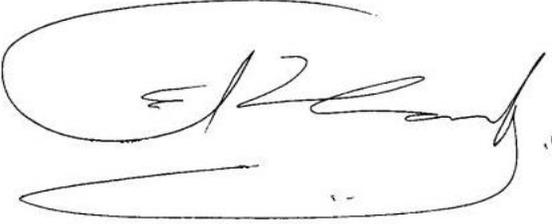
No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.  
Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **be55c682f797c7790bda69032d609a0405ca561c3a022a6dada78336165ae5cc**

Documento generado en 31/01/2023 03:38:25 PM

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