



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

Medellín septiembre 8 de 2023

Radicado: 05001- 31- 05-**015-2021-00242- 01**  
Demandante: JOSÉ LUIS CAMACHO FRANCO  
Demandada: VIGILANCIA Y SEGURIDAD LIMITADA - VISE Y LA AFP  
PORVENIR SA  
Asunto: CONSULTA DE SENTENCIA  
Tema: CARÁCTER SALARIAL DE BONIFICACIONES Y DESPIDO SIN  
JUSTA CAUSA

La Sala Sexta de decisión, presidida por la magistrada ponente LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

## 1. ANTECEDENTES

### La demanda<sup>1</sup>

Pretende el actor se declare la existencia de un vínculo laboral con la sociedad accionada el que aduce tuvo un término inicial de 120 días y se prorrogó en múltiples ocasiones de forma automática, por lo que la terminación del 17 de febrero de 2021 fue unilateral e injusta. De igual forma solicita se establezca que los auxilios pactados en los otro si al contrato tiene naturaleza salarial.

---

<sup>1</sup> Archivo N° 1 – primera instancia

En razón a las anteriores declaraciones solicita como condenas el pago de la indemnización por despido sin justa causa, el reajuste de prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social, las sanciones de que tratan los artículos 65 del CST, artículo 5° del Decreto 116 de 1976 y artículo 99 de la Ley 50 de 1990 e indexación de las condenas. De forma subsidiaria pretende la declaratoria de una terminación por justa causa por parte del trabajador con idéntica consecuencia de pago de indemnización.

Para sustentar sus súplicas señaló que se vinculó laboralmente con la sociedad VISE LTDA el 25 de abril de 2016 a través de un contrato por término de 4 meses, el que se prorrogó en múltiples oportunidades, siendo la última renovación aquella corrida entre el 25 de agosto de 2020 y el 24 de agosto de 2021.

Expuso que fue vinculado para el ejercicio del cargo de “Coordinador Administrativo” pactando a través de otro si, una retribución de \$128.720 mensuales “destinada al cumplimiento de metas” y una bonificación mensual de \$258.940 como “bonificación mensual por cumplimiento de metas”, ambos suscrito en la misma fecha del contrato inicial.

Que a partir del 1° de abril de 2017 fue promovido al cargo de Jefe Administrativo y continuó recibiendo las bonificaciones indicadas y sometidas a los ajustes anuales, sin embargo, estos conceptos que en su sentir tiene naturaleza salarial no fueron incluidos para la retribución de prestaciones sociales, vacaciones ni aportes a seguridad social.

Señaló que el 17 de febrero de 2021 fue despedido de forma unilateral, ilegal e injusta a través de un mensaje de texto que indicaba “como se le indicó su contrato ha sido terminado”, momento en que no se entregó la liquidación final, pues solo realizó una consignación por valor de \$997.079.

Narró que fue objeto de acoso laboral por parte de Diana Carrasquilla, gerente de gestión humana en VISE, en tanto se le indicó que se cambiaría la modalidad laboral

por un contrato por dos meses, una remuneración inferior y se preavisaba de su terminación el 2 de noviembre de 2020, condiciones que no aceptó.

Reseñó además que fue llamado a descargos por incumplimiento de labores cuyo retraso fue generado por la sociedad, además que se vio sometido a un aumento de la carga laboral ya que, al ser desvinculadas varias personas, al 2 de febrero de 2021 debió ejecutar las actividades que otrora realizaban 4 personas, además de asignarse las responsabilidades en la sede de Pereira.

### **Respuesta a la demanda**

**La sociedad Vigilancia y Seguridad Ltda en adelante VISE**<sup>2</sup>, aceptó lo referente a la contratación laboral por término fijo y sus diferentes prórrogas automáticas, aceptó la concesión de beneficios económicos, pero adujo que correspondían a bonificaciones no salariales en tanto estaban sujetas al cumplimiento de metas corporativas o individuales con calificación satisfactoria.

Aceptó la promoción al cargo de Jefe Administrativo donde seguía recibiendo las remuneraciones no salariales y por tanto no se incluían en la liquidación de prestaciones y beneficios laborales.

En cuanto a la terminación del vínculo laboral alegó que fue por justa causa, donde al actor se le presentó la carta, pero este se reusó a suscribirla, por lo que fue la señora Yadi Alarcón quien la firmó en representación y a través de un mensaje de WhatsApp le ratificó tal decisión, la que estuvo fundada en el incumplimiento de los deberes del trabajador. Expuso que fue el accionante quien no reclamó la misiva de liquidación de prestaciones, pero se le proporcionó cuando la solicitó en mayo 12 de 2021, realizada conforme a su salario y una bonificación que sí era salario.

Aceptó que al actor se le propuso la suscripción de un nuevo contrato, pero de ello se desistió y se continuó bajo las condiciones inicialmente pactadas, negando la existencia

---

<sup>2</sup> Archivo N° 9- primera instancia

de un ambiente de persecución laboral, y por el contrario apuntó a conductas irregulares del actor como el reintegro inconsulto de una trabajadora a quien no afilió oportunamente a la ARL y sufrió un accidente de trabajo.

Explicó que no existió una sobrecarga laboral y por el contrario sus funciones se redujeron, por lo tanto, la desvinculación de Nataly Arango no le afectó, ya que en remplazo contó con el apoyo de Alejandro Vélez, quien estuvo en la empresa hasta pocos días previos a la desvinculación del demandante.

Así las cosas, se opuso a la prosperidad de las pretensiones y como excepciones enlistó: prescripción, inexistencia de la obligación, carencia de derecho sustantivo y pago.

A su turno la **AFP Porvenir**<sup>3</sup> en términos generales señaló ser ajena a las condiciones laborales del señor Camacho Franco y las conductas que reprocha de la demandada VISE, lo que hace que no deba asumir una posición de defensa o aceptación a las pretensiones y por tanto propuso las excepciones de: Improcedencia de la acción por carencia de objeto, falta de causa para demandar, inexistencia del derecho, falta de legitimación en la causa por pasiva, buena fe de Porvenir, prescripción y compensación.

### **Sentencia de primera instancia<sup>4</sup>**

Emitida el 13 de junio de 2022 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín donde se declaró que el vínculo laboral de José Luis Camacho Franco con la sociedad VISE Ltda tuvo ocurrencia entre el 25 de agosto de 2017 al 17 de febrero de 2021, momento en que terminó con justa causa en razón a conductas imputables al trabajador. Además, concluyó que las bonificaciones alegadas no tenían el carácter de salario, por tanto, no existió mérito para los predicados reajustes, ni indemnizaciones, absolviendo de todas las súplicas a la pasiva y condenando en costas al accionante.

---

<sup>3</sup> Archivo N° 10 – Primera instancia

<sup>4</sup> Archivos N° 20 y 21 primera instancia

Para arribar a tal conclusión y en lo atienen al salario y las bonificaciones discutidas, se remitió a las premisas de los artículos 127 y 128 del CST, que reglan las condiciones que debe tener un concepto para establecer su carácter o no salarial, cual es la retribución directa del servicio prestado. Con este derrotero señaló que las bonificaciones percibidas por el demandante estaban atadas al cumplimiento de metas, además que desde el inicio de la relación laboral se estableció con claridad que no fungirían como salario, circunstancias que halló suficientes para establecer que los conceptos reclamados no tenían esencia laboral y por tanto imprósperas son las súplicas conexas de reajustes de prestaciones y sanciones por falta de pago completo.

En cuanto a la terminación del vínculo halló probada la justa causa expresada por el empleador en misiva del 17 de febrero de 2021, referente el incumplimiento de los deberes del demandante, en particular al no percatarse del irregular registro de egreso de 7 trabajadores y la omisión de respuesta a un derecho de petición, omisiones por las que se le adelantó un debido proceso, se le citó a descargos y se le permitió ejercer el derecho de defensa, sin que justificara de forma suficiente su descuido.

Señaló que el documento que da cuenta del despido es válido y tiene poder demostrativo, su contenido fue aceptado por Yadi María Alarcón quien lo recibió y suscribió en reemplazo del demandante, aclarando que fue el actor quien se negó a recibirlo, pero fue ello no óbice para enterarse de su desvinculación laboral, no solo porque asistió a las diligencias de descargos, pero además porque la testigo Yadi María Alarcón le ratificó el resultado del que ya estaba alertado.

Por último, explicó que no se generan los contornos de un despido indirecto en tanto el trabajador no se vio compelido a renunciar en atención fallas del empleador.

## **2. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Decisión que no fue recurrida por las partes, empero al ser totalmente adversa a las pretensiones del ex trabajador de la misma conoce esta corporación en el grado jurisdiccional de consulta (artículo 69 CPTSS).

### **3. ALEGATOS**

Concedido el término de traslado que trata la Ley 2213 de 2022 las partes presentaron escritos donde reiteran su posición de demanda y defensa.

Fue así que la accionada VISE señaló que el despido se fundamentó en el incumplimiento de los deberes del demandante, descuidó el registro de novedades en el sistema de seguridad social para 7 empleados y en la negativa a atender una directriz del empleador, incurriendo en las conductas proscritas por el RIT. Mientas que, respecto a las bonificaciones, insistió en que desde el inicio de la relación laboral se pactó que las mismas no tendrían carácter de salario.

Por su parte, la AFP señaló ser ajena a los deberes patronales, sin embargo, explicó que en el evento que se llegare a ordenar los reajustes en cotizaciones en pensiones, estos deben incluir la sanción de que trata el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

Por último, el demandante a través de su apoderada reiteró los argumentos de demanda, señalando que las bonificaciones recibidas de forma constante y periódica, sí estaban intencionadas a retribuir el servicio, condición que no fue desvirtuada por la pasiva ni explicada por la falladora de instancia. y respecto a la terminación del vínculo laboral, expresó que la carta de despido no fue recibida por el demandante por tanto carece de efecto probatorio, lo que impide que las razones allí expuestas le fueran oponibles al demandante.

### **4. CONSIDERACIONES**

Previo a resolver la controversia, encuentra la Sala pertinente expresar que, a partir de las pruebas aportadas al proceso y las manifestaciones de las partes, en esta instancia se encuentran por fuera de discusión que:

1. Entre la accionante y la sociedad VISE LTDA se formalizó un contrato de trabajo por término de 120 días a iniciar el 25 de abril de 2016, para desempeñarse como coordinador administrativo, fijando como remuneración básica mensual \$1'415.820.

Documento acompañado de dos “otro sí, con fecha 25 de abril de 2016 el primero de ellos alude a un pago de \$128.720 y el segundo a una bonificación mensual de \$258.940 ambos destinado al “cumplimiento de metas del trabajador” y que incluyen la nota de constituir salario (Pág. 64/69 Archivo N° 1)

2. Que a partir del 1° de abril de 2017 se cambió el cargo al actor por el de Jefe administrativo, misma data en que se firmaron dos “otro si” ambos aludiendo a un pago mensual \$600.000 el primero de ellos indicando que tal suma es constitutiva de salario, pero el segundo negando tal carácter (Pág. 72/74 archivo N° 1)
3. Que con misiva adiada del 17 de febrero de 2021 el empleador VISE comunicó al demandante la terminación del contrato de trabajo aduciendo como justa causa el incumplimiento de las funciones y obligaciones contractuales (Pág. 58/59 archivo N° 9)
4. Que durante la vigencia de la relación laboral no se modificó su modalidad temporal, por lo tanto, operó como un contrato por término fijo con duración inicial de 4 meses desde el 25 de abril de 2016, que se prorrogó en tres ocasiones consecutivas hasta el 24 de agosto de 2017 y en adelante con prórrogas automáticas de 1 año (así afirma el accionante en el hecho segundo de la demanda y es aceptado por la pasiva).

Bajo estas premisas, ateniendo a los pedimentos del actor que marcan los límites de congruencia y competencia del funcionario judicial, determinará esta corporación: **a)** carácter salarial de los conceptos denominados bonificaciones por cumplimiento de metas y en caso afirmativo la procedencia de reajustes en prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de pensiones **b)** justeza del despido y **c)** Procedencia de las indemnizaciones de que tratan los artículos 65 del CST, artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y artículo 5 del Decreto 116 de 1976.

#### ***a) Carácter salarial de las bonificaciones***

Refieren los artículos 127 y 128 del CST que constituye salario todo lo que el trabajador recibe como contraprestación directa del servicio, al margen de la denominación que se adopte, en contraste no tiene tal carácter salarial aquello que es recibido de forma

esporádica y por mera liberalidad del empleador; aquello que se brinda para el cabal desempeño de las funciones.

Bajo estas premisas, el criterio para determinar si un pago es o no salario, consiste en establecer si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, esto es, corresponde al funcionario judicial determinar la finalidad del pago cuestionado, asunto que responde a un sistema de cargas, el que conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ se estructura en el deber probatorio del demandante de establecer su monto, periodicidad y permanencia, siendo carga del empleador que pretenda enervar la presunción salarial, demostrar que la retribución responde a un propósito diferente que la prestación del servicio. Al respecto la sentencia SL 986 de 2021 reitera los criterios de las sentencias SL 5146 y SL 4866 de 2020, así:

*“Pues bien, sobre este tema, la Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en las sentencias SL5146 y SL4866 de 2020, en dos casos de contornos fácticos y jurídicos semejantes y contra la misma demandada.*

*Allí, la Sala llegó a las siguientes conclusiones:*

a) *En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas contractuales, previsto en el art. 53 de la Constitución Política de 1991, aplicable en el tema salarial, lo que recibe el trabajador como directa contraprestación del servicio, sea en dinero o en especie, no deja de ser salario por la simple denominación que le den las partes.*

b) *Por ende, el criterio conclusivo o de cierre para determinar si un pago es o no salario, consiste en establecer si se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo realizado, es decir, que el salario se define por su finalidad o destino.*

c) *Acreditada por parte del trabajador la periodicidad, habitualidad y permanencia del pago realizado, le corresponde al empleador la carga de probar que la destinación de dicho estipendio cancelado al trabajador tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y, por tanto, con carácter no remunerativo.*



d) *Por cuenta de la parte final del art. 128 del CST, modificado por el art. 15 de la L. 50 de 1990, el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial debe ser expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija, por ello, la duda sobre si un emolumento es o no salario debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo del servicio.*

e) *En tal sentido, las partes no pueden despojar de incidencia salarial un pago que por esencia lo es.*

¶ *Lo que conduce a concluir en este tema concreto, que si el trabajador logra acreditar que los denominados “gastos de viaje” eran habituales, periódicos y permanentes, y el empleador no logra probar, que el propósito era, precisamente, ayudar en el cabal desempeño de las funciones propias del servicio de transporte de pasajeros intermunicipal, se tendrá que tales sumas tenían como fin retribuir el servicio, y por ende, con incidencia prestacional...”*

Además de los criterios antes referenciados, la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha sido enfática en señalar que el factor determinante para asignar a una retribución el carácter salarial es si este tiene como destino la retribución de la actividad contratada y por tanto recae en el empleador la carga de probar que la destinación del pago realizado al trabajador tiene una causa distinta a la prestación personal del servicio y por tanto es de carácter no remunerativo. Por tanto la función del funcionario judicial, unipersonal o colegiado no se agota en la contemplación del pacto de exclusión salarial con independencia de que el mismo sea expreso, claro, preciso y detallado, sino que debe confrontarse lo convenido con la verdadera esencia del rubro en discusión (al respecto la sentencia SL 1953 de 2023)

### ***Terminación de la relación laboral***

Sea lo primero indicar que la activa incurre en imprecisiones conceptuales, en tanto de forma indistinta alude a un despido sin justa causa y al despido indirecto, nociones que si bien tiene como consecuencia la finalización del vínculo laboral, difieren en el gestor de esta, pues en aquella el empleador es quien formaliza el despido y en esta última es el trabajador quien opta por dimitir de su empleo, condición esta última que no

corresponde al caso analizado en tanto el análisis se centra en verificar los eventos que llevaron al **despido**, no a una renuncia y por tanto no se hará ningún análisis respecto al concepto de despido indirecto.

Corresponde entonces a esta corporación verificar la justeza de la terminación auspiciada por el empleador, la que estuvo sustentada al incurrir en una falta grave por el incumplimiento a las funciones y obligaciones contractuales y violaciones a las prohibiciones contractuales y reglamentarias, que conforme al artículo 50 del reglamento interno de Trabajo son catalogadas como faltas graves que dan lugar, de forma automática, a la terminación del contrato de trabajo con justa causa (reseña de la carta de despido – pág. 58 archivo N° 9)

En este sentido, es necesario realizar algunas explicaciones relativas a la graduación de una falta como grave, como premisa de verificación de la conducta aducida por el empleador.

Relativo al calificativo de **falta grave**, ha de indicarse que los artículos 58 y 60 Código Sustantivo del Trabajo, establecen a su turno las obligaciones y prohibiciones que se vinculan a la relación laboral, que al incurrirse en una de ellas se genera una falta, pero sólo dará lugar a la terminación del contrato cuando estas sean graves.

Es acá donde debe diferenciarse dos panoramas. El primero de ellos es cuando los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, califican de grave a una determinada conducta, caso en el cual le está vedado al operador judicial entrar a emitir juicio de valor alguno respecto a tal categoría y por tanto al incurrirse en ella, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea menester evaluar si con ella se generó un perjuicio o daño, pues se trata de una situación que de forma previa y con plena publicidad para las partes era conocida como generadora de la terminación del vínculo. .

En ausencia de graduación por las partes del contrato, la gravedad debe ser calificada o asignada por el que aplique la norma, dando lugar a introducir juicios de

proporcionalidad, con parámetros como la generación de un daño, su reincidencia, entre otros criterios particulares a cada situación.

Dicotomía explicada por la Sala de casación Laboral de la CSJ, que se refleja en sentencias de radicado 4005 de enero 31 de 1991, reiterada en sentencia SL 499 de 2013, SL 712 de 2020, esta última indica:

*“En lo referente a la calificación patronal de falta grave para los efectos aquí analizados, la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL, 31 ene. 1991, rad. 4005, reiterada en la CSJ SL466-2013, enseñó:*

*El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas determinación unilateral del contrato de trabajo. Una es ‘cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo’, otra es ‘... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.’*

*En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es **palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.*** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal.** La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato

De donde se concluye que, incorporado al contrato de trabajo, reglamento o disposición particular la graduación de grave de alguna obligación o restricción y al incurrirse en ella, implica una violación a las reglas del contrato, generando una justa causa para fenecer el contrato; sin que pueda el fallador judicial emitir juicios de valor sobre la gravedad o no de la falta, pues su ámbito de acción se restringe a determinar si se incurrió en la falta, sin importar si ella, produjo o no daño para el empleador o se trataba de una conducta reiterativa.

### **b) Sanciones**

En cuanto a las pretendidas sanciones por falta de pago de las cesantías del año 2016 (numeral 3° artículo 99 de la Ley 50 de 1990) y por falta de pago de las acreencias laborales a la terminación del vínculo laboral (artículo 65 del CST) y por falta de pago adecuado de los intereses a las cesantías (artículo 5° decreto 116 de 1976) debe precisarse que las mismas no son de aplicación automática, en tanto se hallan mediadas por la demostración de un obrar de mala fe, comportamiento que debe analizarse en cada caso y de cara a sus particularidades ya que no hay reglas absolutas que objetivamente definan tal proceder, como tampoco basta con la simple afirmación del empleador de creer estar actuando conforme a derecho (al respecto la providencia CSJ SL 1325 de 2023).

## **5. CASO CONCRETO**

Relativo a la naturaleza salarial de los conceptos que se señalan generados por cumplimientos de metas, fueron varias oportunidades en que el empleador VISE se refirió al mismo:

1. Concomitante con el inicio de la relación laboral 25/04/2016 indicando que la suma de \$128.720 está “destinada al cumplimiento de metas del trabajador” cancelada mientras se encuentre en el cargo de coordinador administrativo, mientras que el monto de \$258.940 nominada de bonificación mensual por cumplimiento de metas, que se pagará siempre y cuando se logren las metas corporativas e individuales del trabajador las cuales serán determinadas, evaluadas y asignadas única y exclusivamente por la

empresa. En ambos eventos se expresó que estos conceptos se reciben mensualmente, pero que no tienen carácter salarial. (Pág. 68/69 Archivo N° 1).

2 El 28 de agosto de 2019 donde se alude al pago de \$282.975 a pagar mensual siempre que se logren las metas corporativas e individuales del trabajador (Pág. 126 archivo N° 1)

En estos conceptos, pese a que se deja claro su carácter no salarial, no se explica su esencia, pues si bien se alude a la mera liberalidad del empleador, se ata al cumplimiento de metas del trabajador y las corporativas, las que tampoco están especificadas en sus criterios de determinación, no define qué fines recompensa, lo que deja a esta corporación como intérprete de la cláusula bajo un concepto indefinido y abstracto y que inspirado por el principio pro operario, llevan a concluir que se trata de una típica retribución del servicio.

Pese a que los escritos redundan en indicar que no tienen una naturaleza laboral, las características de periodicidad e uniformidad permiten establecer que se trató de una segregación del salario, ya que contrario a lo indicado por los pactos, no se demostró que existiera un sistema de evaluación para concederlos.

Fue así que **el demandante en el interrogatorio** (minuto 19 en adelante archivo N° 19) indicó que pese a haber suscrito los documentos que aluden a tales bonificaciones, aclaró que nunca se le socializó cuáles eran sus metas, no se le indicó cuál era su desempeño esperado en cada mensualidad y si bien recibía una evaluación anual, no se explica cómo esta valoración anualizada podía pronosticar su desempeño mensual futuro ya que siempre recibió tales pagos, el que no estaba atado a conservar conducta laboral intachable, ya que fue objeto de dos procesos disciplinarios, y nunca influyó en la remuneración que de forma mensual y consistente recibió. Pagos que se omitieron para efectos de liquidar sus prestaciones y vacaciones. Aclaró que al momento de la contratación como coordinador Administrativo se le explicó que el salario sería \$1'800.000, de los cuales \$400.000 se pagarían de forma estable pero como no

constitutivos de salario, oferta a la que accedió por necesidad del empleo (Minutos 33 a 42 archivo N° 19).

A su turno, el señor **John Mauricio Valdez** representante legal de sociedad demandada aceptó que el demandante de forma periódica recibía dos bonificaciones, las que fueron pactadas como no salariales, modalidad que fue aplicada al demandante y a los demás trabajadores de la empresa y su recepción estaba sujeta al cumplimiento de metas y el resultado de la evaluación de desempeño, donde se verificaba que no tuviera sanciones disciplinarias. Cuando se le inquirió por las predicadas metas, explicó que estas se referían a la satisfacción de las labores y su calidad (tiempo de la audiencia 1:23:00 en adelante).

Igual manifestación genérica realizó la testigo **Yadi María Alarcón**, quien reconoció que en vigencia del contrato de trabajo al demandante al igual que otros empleados del área administrativa se le pagaba unas bonificaciones por cumplimiento de metas, estas representadas en las funciones de cada cargo y las evaluaciones anuales, las que incluía parámetros como: el nivel de competencia, de confianza, trabajo en equipo, cumplimiento de los objetivos (minuto 19 a 23).

También la testigo **Diana Carrasquilla** como gerente de talento Humano de VISE (minuto 1:25:00 archivo N° 20) señaló que las metas corporativas que generaban las bonificaciones mensuales se aplicaban para todos los funcionarios de la compañía y se refería a los procesos de cada cargo, que en el caso de José Luis era la selección, capacitación, actividades de bienestar y también la evaluación de desempeño anual realizada por Yadi Alarcón.

Por su parte el testigo **Daniel Mauricio Hernández David** (tiempo de la audiencia minuto 49 – archivo N° 20) quien refirió haber ejercido el cargo de auxiliar contable entre los años 2019 y 2020 para VISE bajo la dirección del accionante explicó que la demandada se valía de “otros sí” para segregar la remuneración en conceptos salariales y no salariales, que no existía ninguna presión para suscribirlos, sino que era la forma de contratación, fórmula que aplicó para su propio enganche. Conceptos

que si bien se indicaban eran por cumplimiento de metas, estas no existían; VISE no tenía unos estándares o tablas de tareas a cumplir y por el contrario las bonificaciones llegaban mes a mes, sin que a este testigo, como tampoco al demandante se le afectara el salario en razón al desempeño, aclarando que las labores en el área de relaciones humanas eran muchas, pero siempre variables en razón a la movilidad de personal.

Con estas pruebas, a juicio de esta corporación la ilustración ofrecida por la pasiva resulta insuficiente para descartar el carácter salarial de los pagos discutidos y por el contrario permite ratificar que aquello denominado como bonificación, se generaban en razón de la labor contratada.

Se trató de una retribución constante y directamente ligada a los servicios prestados bajo los estándares de eficiencia y calidad esperados de todo trabajador, pues se reitera, no se demostró que correspondieran a un criterio excepcional, de cumplimiento de resultados diferentes a la ejecución de la función contratada, no se llevaba un registro mensual de logros en tanto no existían, ya que los testigos escuchados solo aluden a una medición anual, lo que impedía que de forma cierta la calidad del trabajo en el año corrido determinara la procedencia del pago en vigencias futuras.

Debe precisarse que la estipulación formal y abiertamente conocida por los trabajadores de una empresa no genera una renuncia o desnaturalización del salario, antes bien, devela un panorama de normalización de las irregularidades, siendo de la usanza de la empresa valerse de pactos de desalarización, fraccionando aquellos que por esencia retribuye los servicios prestados.

Así las cosas, se concluye que el salario del demandante comprendía además del salario básico y bonificación en razón al cargo de Jefe administrativo, los conceptos acá reclamados e identificados en los “otro sí” como bonificación no constitutiva de salario y bonificación por cumplimiento de metas, los que se percibieron de forma quincenal y homogénea en su valor con algunos aumentos y que conforme al histórico que obra entre pág. 127 a 149 de archivo N °1 se condensa en:

<b>DESDE MARZO DE 2016 HASTA MARZO DE 2017</b>	<b>Valor</b>	<b>Sumatoria no salarial</b>
BÁSICO	\$ 1.415.820	
BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 128.720	
BNC POR METAS	\$ 258.940	<b>\$387.660</b>
<b>DESDE ABRIL 2017 HASTA FEBRERO 2018</b>		
BÁSICO	\$ 1.415.820	
BONIFICACIÓN CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 600.000	
BNC POR METAS	\$ 258.940	
BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 128.720	<b>\$387.660</b>
<b>DESDE MARZO 2018 HASTA ENERO 2019</b>		
BÁSICO	\$ 1.473.700	
BONIFICACIÓN CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 624.500	
BNC POR METAS	\$ 269.500	
BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 134.000	<b>\$403.500</b>
<b>DESDE FEBRERO 2019 HASTA ENERO 2020</b>		
BÁSICO	\$ 1.547.386	
BONIFICACIÓN CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 655.726	
BNC POR METAS	\$ 282.976	
BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 140.700	<b>\$423.676</b>
<b>DESDE FEBRERO 2020 HASTA FEBRERO DE 2021</b>		
BÁSICO	\$ 1.617.018	
BONIFICACIÓN CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 646.388	
BNC POR METAS	\$ 334.554	
BONIFICACIÓN NO CONSTITUTIVA DE SALARIO	\$ 147.032	<b>\$481.586</b>
<b>ÚLTIMO SALARIO</b>		<b>\$2'744.992</b>

Y toda vez que la pasiva acepta que los rubros sumados no hicieron parte integrante de la base salarial para conceder prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social, procede su reajuste, no sin antes advertir que por efectos de la prescripción extintiva, cuyo recorrido se interrumpió con la presentación de la acción judicial el 25 de mayo de 2021, los reajuste previos al 25 de mayo de 2018 están prescritos, salvo los reajustes para el sistema de seguridad social en pensiones y la vacaciones que se someten a un término especial, toda vez que se trata de un concepto exigible una vez se cumple un año de trabajo que permite su disfrute por tanto se reconocerá su reajuste desde el 25 de mayo de 2017 y da lugar a los siguientes valores:



Año	Extremos	Días	Salario base	Cesantías	Int. cesantías	Vacaciones	Prima
2017	25/05/2017 al 31/12/2017	221	\$ 387.660			\$ 118.990	
2018	25/05/2018 al 31/12/2018	221	\$ 403.500	\$ 247.704	\$ 18.231	\$ 201.750	\$ 247.704
2019	01/01/2019 al 12/31/2019	360	\$ 423.676	\$ 423.676	\$ 31.183	\$ 211.838	\$ 423.676
2020	01/01/2020 al 12/31/2020	360	\$ 481.586	\$ 481.586	\$ 35.445	\$ 240.793	\$ 481.586
2021	01/01/2021 al 17/02/2021	48	\$ 481.586	\$ 64.211	\$ 4.726	\$ 32.106	\$ 64.211
SUB TOTAL				\$ 1.217.177	\$ 89.585	\$ 805.477	\$ 1.217.177
TOTAL							\$ 3.329.416

Nota: respecto a las vacaciones y por efectos de la prescripción especial para el año 2017 se calcula el periodo desde el 25 de mayo de 2017 al 31 de diciembre, mientras que para el año 2018 se toma el año completo.

También hay lugar al pago de los reajustes en las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones a través de la AFP Porvenir, aportes que serán realizados por todo el tiempo de vigencia de la relación laboral, en su totalidad a cargo del empleador VISE Ltda, quien además asumirá la sanción moratoria, ello atendiendo a las premisas de los artículos 22 y 23 de la Ley 100 de 1993 y conforme a los siguientes salarios base de cotización que corresponden a la porción salarial desconocida.

AÑO	VALOR IBC
2017	\$ 387.660
2018	\$ 403.500
2019	\$ 423.676
2020	\$ 481.586
2021	\$ 481.586

En cuanto a la **terminación del vínculo laboral**, parte la corporación del análisis de la misiva que contiene la decisión de despido, la que contiene una narración fáctica de los reproches que se describen como: irregular registro de novedades de retiro de personal de la sucursal de VISE Ltda Medellín, sin que el actor realizara gestión de validación y/o medidas correctivas de su parte, indicando que no se trató de la primera ocasión y no haber presentado los insumos para dar respuesta a un derecho de petición

y los que se encuadran en el plano normativo como una falta grave señalada en el artículo 50 del RIT y se especifica que corresponden a los siguientes deberes, cuya reseña se extrae del documento obrante entre las pág. 74/105 archivo N° 9:

**Art 43: son obligaciones especiales del trabajador.**

*1. realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*

*5. comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitar daños y perjuicios*

*7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.*

**Art. 44: son también obligaciones especiales del trabajador**

*4 cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que s ele encomienda*

*7. observar con suma diligencia y cuidado las órdenes e instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia*

*8. Reportar e informar inmediatamente al jefe inmediato cualquier daño, falla o accidente que le ocurra a las máquinas, elementos, procesos, instalaciones o materiales de la Empresa*

**Artículo 47**

*16. Ejecutar defectuosamente el trabajo, esconderlo, botarlo o no informar de él al superior respectivo.*

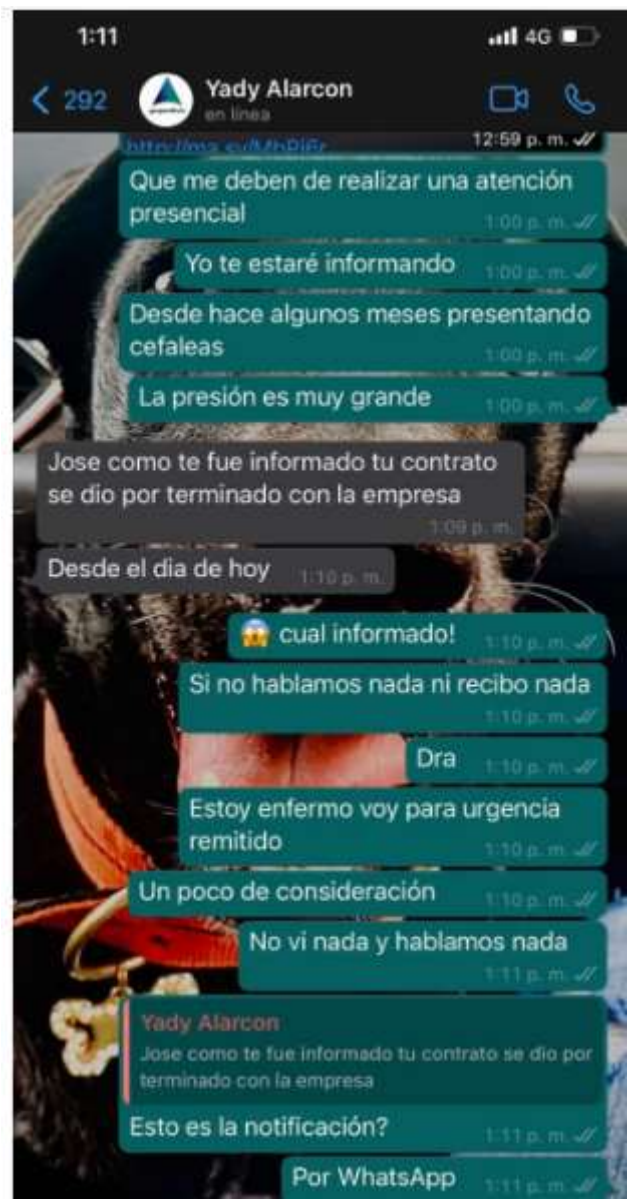
**Artículo 50: constituyen faltas graves, de acuerdo con la naturaleza y el objeto social del empleador y en consecuencia darán lugar a la terminación del contrato de trabajo:**

*4. El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador contempladas en los artículos 44 y 47 de este Reglamento.*

*11. El hecho que el trabajador incumpla por primera vez, órdenes o normas y omita la realización o presentación de reportes o marcaciones o presente falsas imputaciones y/o informes*

*26. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*

Ahora bien, la parte demandante centró su estrategia de demanda en la inoponibilidad de la misiva que informa el despido, en tanto el actor no la conoció, ya que nunca le fue entregada, desconocimiento de la carta que se probó y para ello basta remitirse a los dichos de Yadi María Alarcón quien se identificó como empleada de VISE en el cargo de gerente de la sucursal Medellín (tiempo de la audiencia minutos 4 a 37 archivo N° 20) quien indicó que el 17 de febrero de 2021 recibió el correo por parte de los directivos de la empresa, pidió a otra compañera que imprimiera la carta y requirió a José Luis para entregársela, lo que no se logró en tanto en ese instante él salió de la diligencia de descargos y abandonó la empresa aduciendo sentirse enfermo y dirigirse a una consulta médica, por tanto solo hizo una comunicación vía mensaje de texto, así:



Pág. 247 archivo N° 1

Sin embargo, esta condición no tiene incidencia en la justeza del despido, en tanto el demandante no alega que la razón de la finalización de vínculo fuera diferente a las dos fallas imputadas en la carta a saber: el irregular reporte de la novedad de retiro de 7 personas y la omisión de respuesta a un derecho de petición.

Así pues, al margen de la entrega de la carta, corresponde a esta corporación verificar si la conducta reprochada efectivamente existió, previo algunas consideraciones respecto al RIT y la consagración de una causal directa de terminación del contrato por justa causa.

Como se advirtió en las consideraciones, en tratándose de justas causa, es posible que desde el inicio del vínculo laboral se establezca un derrotero de conductas que, por su gravedad, generan tal consecuencia inmediata, sin que pueda el operador judicial valorar si existió un perjuicio o daño con la misma (CSL SL 712 de 2020).

Sin embargo, esta corporación reflexiona sobre tal condición y encuentra que la posibilidad de pre establecer la gravedad de una conducta debe cumplir con un requisito de especificad y claridad de la conducta y/o omisión que se quiere evitar y que se castiga con el despido, la que debe tener una relación directa con el propósito de salvaguardar la integridad de los bienes (materiales o inmateriales) de la empresa y asegurar el correcto funcionamiento de la industria.

En conexidad con ello, se revela que el espíritu del Reglamento Interno de Trabajo es ampliar la regulación del Código Sustantivo de Trabajo, pero bajo un panorama de respeto al debido proceso y garantías laborales, por tanto, en tratándose de la consagración de las justas causas para despedir, no basta con indicar que cualquier omisión a las obligaciones del empleador constituye una falta grave y da lugar al despido inmediato.

Tal consagración generaría como única y admisible posibilidad de desarrollo del vínculo laboral aquella bajo óptimas condiciones, eliminando todas las variables que se presentan en el ámbito laboral, donde es necesario realizar constantes ajustes a la prestación del servicio, bajo la premisa que el trabajo humano no es infalible y por tanto requiere de correctivos, no siempre el más drástico como el despido, pues en algunos casos bastará con algunos menores para llegar a los resultados esperados.

Con esta premisa se verifica la consagración de RIT respecto al compendio de faltas graves que dan lugar al contrato de trabajo, en particular el numeral 4° del artículo 50 que fue el reprochado al ahora demandante, encontrando que se trata de una causal completamente abierta y genérica, en tanto señala que cualquier incumplimiento de obligaciones y prohibiciones del trabajador da lugar al despido, consagración que elimina toda posibilidad de falla en el trabajo y pone al colaborar en un plano de constante peligro de despido ante cualquier falla del servicio.

No quiere significar la sala que deban obviarse las fallas de los trabajadores, antes bien, reconoce el poder subordinante del empleador, pero lo ata al respeto al debido proceso y a la proporcionalidad de las decisiones a emitir. Es así que para el caso concreto y con el propósito de verificar de cumplimiento de los compromisos patronales y del trabajador, esta corporación además de verificar la existencia de la conducta reprochada (desde lo fáctico), evaluará si la misma puede ser catalogada como grave y de cara a ello, determinará si se configuró una justa causa para el despido.

Así las cosas, fueron dos los reproches al trabajo del actor: irregularidades en el registro de novedades de 7 personas y falta de colaboración para respuesta a un derecho de petición.

En cuanto al registro de las novedades de retiro, como contexto resulta ilustrativo el testimonio de **Daniel Mauricio Hernández David** quien señaló haber ejercido el cargo de auxiliar de talento humano – auxiliar de nómina para VISE en el año 2019 bajo la dirección de José Camacho y su función era reportar las novedades. Explicó que esta tarea era realizada por el auxiliar, quien debía registrar las situaciones laborales ante los sub sistema de seguridad social, novedades que eran copiosas en tanto VISE como empresa de seguridad tiene muchos colaboradores, con una rotación constante, no solo por los múltiples ingresos mensuales, pero también los egresos no solo por los retiros del servicio, sino además por la política de la empresa de terminación del contrato cuando se cumplía un año de vinculación.

Respecto al rol de José Camacho como coordinador del área en esta actividad explicó que no tenía un papel activo en los registros, ya que no era su función, y su control lo hacía de forma aleatoria, como una muestra de aquello que se realizó, para presentar el informe de actividades. Indicó que el filtro del proceso de afiliaciones y retiros era realizado en Bogotá, en tanto una vez realizado el registro, se condensaba la información en un cuadro de Excel y se remitía a la dirección general para revisión y de allí se reportaban las irregularidades para su corrección (minuto 57 archivo N° 20)

Igual condición de supervisión más no de registro directo de novedades que fue afirmada por la testigo **Yadi Alarcón** quien explicó que a José Camacho le correspondía garantizar que los procesos de su área estuvieran correctos, realizando validaciones individuales o aleatorias, para garantizar que las funciones que estaban a su cargo se cumplieran (minuto 32 archivo N° 20). Mismo testigo que explicó que el proceso de registro que se le reprochó al accionante fue realizado por el auxiliar de nómina José Vélez, quien estuvo en el cargo hasta el 2 de febrero de 2021 y que las correcciones de estas inconsistencias se realizaron cuando fueron alertadas por otra dependencia (minuto 33 - 34 archivo N° 20).

Al respecto obra el correo del 8 de febrero de 2021 a las 15:59 donde se alerta a José Camacho de un registro irregular de retiro del sistema de 7 personas:



A lo que se dio respuesta casi inmediata (8 minutos después) donde José Camacho indica que fueron realizadas las correcciones:

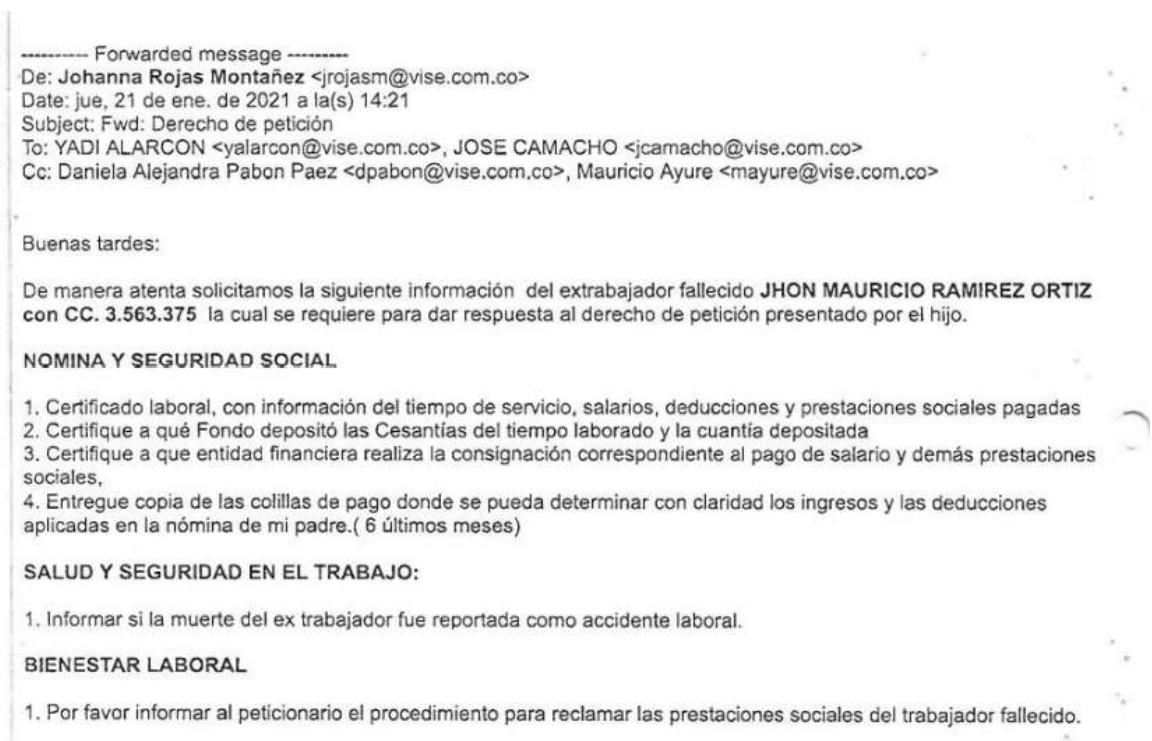


Pág. 61 archivo N° 1

Ahora en cuanto al proceso disciplinario que se siguió por tal anomalía, se identifica la citación a descargos del 17 de febrero de 2021 remitida ese día a las 8:29 am para realizarse en la misma fecha 16 minutos después, esto es a las 8:45 am (pág. 120 archivo N° 1) y en lo atienen a las novedades en nómina, se pone de presenta al actor: *“el departamento de nómina el 8 de febrero de 2021 evidencia un mal registro de retiros de siete personas de la sucursal donde la fecha de novedad y la fecha de vencimiento no coincide lo que puede constituir una falta...”* (pág. 60 archivo N° 9).

Una vez en la diligencia, al ser indagado por tal conducta José Camacho explicó que fue alertado de tal irregularidad el 8 de febrero de 2021, que procedió a corregirlo y que indicó a Yady que no era posible para él estar atento a todas las tareas del área, sin embargo que él si había solicitado verbalmente a Alejandro que realizara tal corrección, pero no la hizo y no sabe la razón de la omisión de este Colaborador y aclaró: *“no he cometido ningún error, desde lo humanamente posible estoy tratando de cumplir con los requerimientos del cargo pero por la sobre carga laboral y por el desgaste por la persecución están evidenciando las faltas de un área que está mal diseñada desde la dirección y por último que fue citado 15 minutos antes del (sic) audiencia privándome al derecho a la defensa...”* (Pág. 71 archivo N° 9)

El segundo reproche se resume en la falta de colaboración para dar respuesta a un derecho de petición presentado por un familiar de un extrabajador, remitido al accionante el 21 de enero de 2021 donde se le pide una serie de información



Correo que fue remitido por el actor a Mauricio Ayure, además aparece un certificado que da cuenta de la inexistencia de un accidente de trabajo que llevó al fallecimiento de John Mauricio Ramírez Ortiz (Pág. 66/69 archivo N° 9)



Sobre tal derecho de petición, el demandante en su interrogatorio de parte fue enfático en afirmar que no estaba dentro de sus competencias dar respuesta al mismo, tarea que corresponde al área jurídica, por lo que su función se restringió a direccionar el correo a los departamentos que podrían aportar la información necesaria. (minuto 59 archivo N° 19).

Misma explicación que rindió en la diligencia de descargos donde aceptó haber recibido el correo el 21 de enero de 2021 en la noche, al día siguiente lo reenvió a la dirección jurídica y señala que los temas que se indagan no corresponden a su área, por lo que él remitió a las dependencias pertinentes y reenvió la información que a él se le suministró, sin que pudiera atender directamente la recopilación de la información, ya que él estaba asumiendo el cargo de Alejandro Vélez, quien se retiró el 2 de febrero de 2021 (Pág. 70 archivo N° 9)

La que también es concordante con los dichos de **John Mauricio Valdez**, representante legal de VISE, quien aceptó que José Camacho no estaba encargado de dar respuesta al derecho de petición, sino de suministrar los insumos al área jurídica, tarea que califica como incumplida pues se limitó a reenviar lo que hicieron las otras áreas y no dijo nada frente a lo que se estaba esperando de él, que era una certificación laboral e informarle al peticionario el procedimiento que debía adelantar para el pago de prestaciones sociales (minuto 1:16:00 archivo N° 19)

Verificada esta información se identifica un hecho justificador y es la carga laboral del demandante, pues mientras el señor José Camacho refiere que progresivamente le fue retirado el apoyo de los colaboradores, al punto que a partir del 2 de febrero de 2021 cuando Alejandro Vélez se desvinculó, quedó solo en su área, la pasiva no ofrece una explicación válida, pues señalan desconocer cuantos colaboradores tenía José Camacho e indican que las cargas de tal área eran mínimas en razón a la reducción en la prestación del servicio con causa a la pandemia del Covid 19.

Reducción del trabajo que fue negada tajantemente por **Daniel Mauricio Hernández David**, quien desde su experiencia como auxiliar en el área dirigida por el demandante, explicó que en razón de la pandemia algunas tareas administrativas se realizaban de forma virtual, pero que el servicio de vigilancia que corresponde a la esencia de VISE nunca paró, máxime que desde mediados de 2020 las funciones se normalizaron, pero se recargaron las tareas, ya que se redujo el personal. Fue así que cuando este testigo dejó el cargo fue reemplazado por otra persona de nombre Nataly que también fue desvinculada y no fue reemplazada, y pese a que a José se le prometió que tendría un practicante como ayuda, esta no se proporcionó (minuto 1:11:00 archivo N° 20)

Mientras que la testigo **Yadi Alarcón** presentó un panorama concordante con la posición del demandante, ya que aludió a la reducción en la estructura administrativa en razón a dificultades económicas con ocasión de la pandemia, que en el caso del demandante implicó el retiro de una persona que estaba en el área que él estaba a cargo (minuto 25 Archivo N° 20)

Con estas explicaciones para esta sala resultan desproporcionados los reproches al demandante, no solo en razón al aumento de la carga laboral que implicaba dedicar el mismo tiempo de trabajo a cubrir varios puestos de trabajo, pero además porque se le traslada la responsabilidad de tareas que si bien hacían parte de su dependencia, no era su labor directa, de las que debía tener un control para efectos de eficiencia del servicio, lo que efectivamente se cumplió en lo atinente a la corrección del irregular registro del retiro del sistema de seguridad social, del que fue alertado el actor el 8 de febrero de 2021 y de forma inmediata procedió a enmendarlo.

No pasa por alto el nivel de compromiso y de verificación que debía tener el señor Camacho Franco con los procesos que se surtieran en su área, pero también debe tenerse presente que VISE comporta una empresa de grandes proporciones, con múltiples colaboradores en el área operativa de vigilancia con constante rotación, pero además con una estructura administrativa escalonada, lo que hacía que los procesos tuvieran múltiples filtros, y como lo indicó la testigo Yadi Alarcón, en lo que correspondía

al jefe administrativo, la verificación podía ser aleatoria, como una muestra de calidad en el primer nivel, lo que daba paso a una verificación plena por parte de personal en Bogotá, como lo narró Daniel Mauricio Hernández.

Tampoco excusa la sala la falta de atención a los insumos para dar respuesta al derecho de petición, empero si se identifican condiciones atenuantes o excluyentes de una omisión cargada de desidia y desobedecimiento, en primer momento la excesiva carga laboral de José Camacho al estar asumiendo las funciones de por lo menos dos cargos, pero además, no aparece claro si aquello que se le requería al demandante era propio de las funciones del cargo de Jefe Administrativo toda vez que se le culpa de no dar respuesta directa a un usuario de la forma cómo debía cobrarse unas prestaciones sociales y de expedir un certificado laboral, sin que obre prueba que estas le eran inherentes, pero que además resulta contrario a aquello que la testigo **Diana Carrasquilla** señaló como metas de José Camacho que eran la selección y capacitación de personal (minuto 1:25:00 archivo N° 20).

Así las cosas, concluye la corporación que la falta endilgada existió, pues efectivamente hubo un reporte irregular de novedades en el sistema de seguridad social y los insumos para un derecho de petición se fraccionaron y dilataron en el tiempo.

Sin embargo, tales actuaciones no eran directamente las tareas del demandante, quien atendió inmediatamente la corrección de un error realizado por un colaborador suyo, pero desvinculado y proporcionó algunos de los elementos necesarios para el derecho de petición, omisiones en las que, además de no probarse que existió una afectación real y cierta a la empresa, sí se denota que la consecuencia asumida por la empresa fue desproporcionada.

Se destaca la falta de oportunidad de corrección y remedios positivos, no solo porque la empresa sabía que el actor estaba solo a cargo de un área de muchas tareas, pero además porque a este se le sorprendió con un proceso disciplinario dándole 16 minutos

para preparar su defensa, el que al parecer no fue intencionado para verificar la posición del demandante y meditar sobre las soluciones, en tanto previo a la terminación de la diligencia se contaba con la carga de despido, la que se pretendió entregar al demandante una vez este abandonó el recinto.

Así las cosas, sin que exista una justa causa que diera lugar a la terminación de la relación laboral, hay lugar a imponer la sanción de que trata el artículo 64 del CST, que atendiendo a la modalidad del contrato por término definido, que no fueron discutidas por las partes, iniciando el 25 de mayo de 2016 y con sucesivas prórrogas, la última de ellas por término de 1 año el que inició el 25 de agosto de 2020 y con vencimiento el 24 de agosto de 2021, la sanción corresponde a los salarios que se hubieren causado en el tiempo que faltare para cumplir el extremo final y que atendiendo al salario real acá declarado a la terminación del vínculo \$2'744.992 ó \$91.500 diarios que habrán de cumplirse por 5 meses completos, 13 días por la proporción de enero y 24 días por la proporción de agosto, para un pago total de **\$17'110.460**, suma que pagará con la debida indexación teniendo en cuenta que su causación data del mes de febrero de 2021 y por tanto ha sido afectada por la pérdida del poder adquisitivo del dinero.

Ahora, relativo a **las sanciones** que reclama el demandante establecidas en ellos artículos 65 del CST, numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y artículo 5° del Decreto 116 de 1976, como se indicó las mismas no obran ni se imponen de forma automática, sino que precisa verificar la conducta asumida por el empleador, la que conforme a la jurisprudencia se ha identificado como un obrar con buena fe.

Concepto que no tiene un significado o representación unívoca, sino que permite identificar la satisfacción de los compromisos del patrono y que en caso de que fueren incumplidos, que no se hiciere con el propósito de traer un efecto dañino al trabajador.

Con esta premisa se identifica que no existe réplica respecto a la satisfacción de salarios y prestaciones sociales, mientras que las condenas acá emitidas corresponden

a reajustes por integración de factores salariales, por tanto, no puede hablarse de una omisión total del empleador, sino parcial.

Ahora en cuanto al obrar del empleador como se indicó, esta corporación no acogió los planteamientos de defensa de la sociedad VISE Ltda, empero a través de las declaraciones de Yadi Alarcón, Diana Carrasquilla, José Mauricio Valdez, y Daniel Mauricio Hernández se identificó que se trató de una conducta homogénea en la empresa, que no fue aplicada de forma selectiva al demandante como una medida discriminatoria, sino que obedecía a la política global de la empresa. Se verificó además que respecto a estas “bonificaciones” se mantuvo su poder adquisitivo, en tanto de forma periódica se aumentaron, permitiendo que la retribución cumpliera con el principio de movilidad del salario.

Así las cosas, aunque no avala la corporación la práctica de segregación salarial y por tanto impuso su reajuste, no encuentra razones atendibles para condenar a las sanciones moratorias.

En su lugar y para remediar los efectos nocivos de la pérdida del poder adquisitivo del dinero, se impondrá la indexación de todas las condenas, salvo de los aportes al sistema pensional, los que se gravan con intereses de mora y llevan ínsito la fórmula de actualización monetaria.

En los términos expuestos se realiza la revisión de la decisión en el grado jurisdiccional de consulta

**COSTAS:** Atendiendo al sentido de la decisión, las costas en primera instancia son a cargo de la demanda VISE Ltda. Sin costas dentro del grado de consulta.

6. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **REVOCA DE FORMA TOTAL** la sentencia emitida el 13 de junio de 2022 por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín y en su lugar declara.

**PRIMERO:** Declara que los conceptos denominados bonificación no constitutiva de salario y bonificación por cumplimiento de metas tienen naturaleza salarial, por lo tanto debieron integrarse para reconocer las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

**SEGUNDO:** Condena a la demandada VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA – VISE LTDA a reconocer al señor José Luis Camacho Franco los siguientes conceptos:

Reajuste cesantías:	\$ 1.217.177
Reajuste intereses a las cesantías:	\$89.585
Reajuste vacaciones:	\$ 805.477
Reajuste prima de servicios:	\$ 1.217.177
<b>Total:</b>	<b>\$3'329.416</b>

Valores que al momento del pago efectivo deberán contener la indexación.

De igual forma se dispondrá el reajuste a las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones a través de la AFP Porvenir, correspondiente al tiempo corrido entre el 25 de mayo de 2016 al 17 de febrero de 2021 para que además del IBC ya reportado se actualice con los siguientes valores.

AÑO	IBC PARA REAJUSTE
2017	\$ 387.660
2018	\$ 403.500
2019	\$ 423.676
2020	\$ 481.586

2021	\$ 481.586
------	------------

Cotizaciones e intereses por mora que serán cubiertos de forma exclusiva por la accionada VISE Ltda.

**TERCERO:** Declara que la terminación del vínculo laboral obedeció a un despido sin justa causa, por lo tanto, corresponde a la accionada VISE Ltda cancelar a José Luis Camacho Franco la suma de \$17.110.460 como indemnización en los términos del artículo 64 del CST, suma que se pagará con la debida indexación.

**CUARTO:** Se declara la prosperidad parcial de la excepción de prescripción.

**QUINTO:** Se absuelve a VISE Ltda de las sanciones de que tratan los artículos 65 del CST, numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y artículo 5° del Decreto 116 de 1976.

**SEXTO:** Atendiendo al sentido de la decisión, las costas en primera instancia son a cargo de la demanda VISE Ltda. Sin costas dentro del grado de consulta.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto.

Las Magistradas,



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

*Sin firma por ausencia justificada.*

ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**  
**SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

**Radicado: 05001- 31- 05-015-2021-00242- 01**  
**Demandante: JOSÉ LUIS CAMACHO FRANCO**  
**Demandada: VIGILANCIA Y SEGURIDAD LIMITADA - VISE Y LA AFP PORVENIR SA**  
**Asunto: CONSULTA DE SENTENCIA**  
**Decisión: REVOCA**  
**Magistrada ponente LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE**

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**

Fijado 28 de septiembre de 2023 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

**SECRETARIO**