

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**Medellín, veintisiete (27) de octubre de dos mil veintidós (2022)**

DEMANDANTE	: CAMILO ADOLFO LÓPEZ LIZARAZO
DEMANDADO :	: BANCOLOMBIA S.A
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-008-2021-00554-01
RADICADO INTERNO	: 221-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO	: 286

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

**ANTECEDENTES**

La parte demandante, solicita se DECLARE qué Bancolombia descontó sin autorización los salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato y en consecuencia se condene a la demandada a la devolución de la suma de dinero que descontó ilegalmente y se DECLARE la ineficacia parcial del acto de transacción en cuanto permitió renunciar a un factor salarial y se DECLARE que las sumas recibidas como compensación SVA corporativo son constitutivas de salario, y en consecuencia se CONDENE al reajuste de las prestaciones sociales a la seguridad social y demás conceptos laborales por haberse liquidado y pagado con una base salarial inferior a la que correspondía, se CONDENE a la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 del 90 y a la indemnización moratoria del artículo 65 del código sustantivo del

trabajo o en subsidio la indexación, más los perjuicios morales que se estiman en 150 salarios mínimos legales mensuales y la indexación de las sumas que no generen Mora.

Como fundamentos facticos se menciona que prestó los servicios personales a la demandada desde el **01 de marzo de 1993**, que el cargo desempeñado era el de analista II con sede en la ciudad de Medellín, el vínculo se formalizó mediante contrato a término indefinido, el contrato de trabajo finalizó el **4 de marzo del 2018**, el salario mensual básico al momento de darse por terminado el vínculo laboral era de \$3.848.740 y el demandante en calidad de cliente de la entidad financiera debía a esta una suma de dinero y el banco demandado en virtud de lo anterior inició un proceso ejecutivo en contra de este, y la entidad en calidad de empleador propuso un acuerdo el cual consistía en la terminación de mutuo acuerdo del contrato de trabajo y la entrega de una bonificación a título de transacción con la cual se pretendía pagar al banco lo adeudado en calidad de cliente. Que el acuerdo de terminación voluntaria fue suscrito por las partes el 16 de enero del 2018 con vigencia a partir del 4 de marzo del 2018, la demandada a la finalización del contrato descontó no solo lo correspondiente a la bonificación transaccional si no los salarios y prestaciones sociales sin la autorización del demandante, que las anteriores sumas fueron descontadas para pagar la deuda que tenía con la entidad financiera en calidad de cliente. Qué en el curso de su contrato de trabajo recibía de manera anual la compensación SVA la cual es un modelo de compensación variable que retribuye el cumplimiento de objetivos y la planeación estratégica y es además una contraprestación directa de la prestación de servicio, pero la demandada excluyó de forma ilegal dicha compensación del salario recibido por el demandante y líquido de forma deficitaria las cesantías al excluir dicha compensación como base salarial. Que la demandada pagó de forma deficitaria las prestaciones sociales a la terminación del contrato al excluir dicha compensación y que por lo tanto se adeuda el reajuste de los conceptos pagados en vigencia del vínculo laboral, así como los pagados a la terminación del contrato especialmente auxilio de cesantías, intereses, prima de servicios, vacaciones, bonificación por retiro, aportes a la seguridad social y demás conceptos. Que la actitud del empleador ha causado un gran impacto emocional en la demandante produciéndole permanentes estados de tristeza, angustia, y desesperanza por cuanto la deducción ilegal dejó sin ningún ingreso con el que pudiera cubrir sus necesidades básicas. Qué radico una petición solicitando la devolución de las

sumas descontadas ilegalmente y el reajuste y la sanción moratoria en virtud de las sumas constitutivas de salario.

### **RESPUESTA DE LA DEMANDADA BANCOLOMBIA S.A.**

Esta entidad al dar respuesta aceptó la fecha de inicio de la relación laboral, el cargo desempeñado de Analista II por la demandante y la modalidad del contrato de trabajo que existió entre las partes y acepta además que el contrato termino el 04 de marzo de 2018 pero que ello fue por Mutuo Acuerdo producto de las constantes solicitudes elevadas por el demandante en este sentido, donde además se pagó la Bonificación por Servicios Prestados - Transacción-, como resultado de la insistencia del demandante en este sentido. Se acepta además que a la terminación el contrato el salario era de \$3'848.740. Así mismo se precisa que Transacción fue celebrada en forma libre y voluntaria por el Sr. López Lizarazo, quien expresamente manifestó que en la formación de su consentimiento no existieron vicios como error, fuerza o dolo, como tampoco ningún tipo de renuncia que así lo condicionara, tal y como consta en el precitado Acuerdo de Terminación Voluntaria que se aporta como prueba. Agrega que la relación del demandante como empleado y como cliente del Banco eran diferentes y que el Sr. Camilo Adolfo López Lizarazo en calidad de Cliente de Bancolombia S.A. era titular de los Créditos de Consumo N°. 2450094734 y N°.2450094751 Cartera Castigada y de las Tarjetas de Crédito N°. 5303717000582702, N°. 5406912457539992 y N°. 0377813485327267, obligaciones que incumplió desde el mes de febrero de 2014, mora que facultó a la Entidad Financiera a iniciar a través de la Empresa AECSA las acciones legales correspondientes. Que fue el demandante quien en constantes y reiteradas ocasiones manifestó, su intención de finalizar el Contrato de Trabajo por Mutuo Acuerdo, y que tampoco es cierto que la Bonificación Especial a Título Transaccional por valor de \$121'302.942 tuviese por finalidad el pago de las obligaciones de las que era Titular el Sr. Camilo Adolfo López Lizarazo en calidad de cliente, pues del documento denominado Acuerdo de terminación voluntaria del contrato de trabajo y pago de Bonificación por servicios prestados -transacción- en parte alguna se acuerda esta finalidad; y en la Liquidación terminación contrato de Trabajo que también aporta el demandante, el actor no solo confiesa el reconocimiento y pago de esta bonificación especial sino que esta no fue objeto del descuento que allí se indica. **Se acepta** que el acuerdo de terminación fue suscrito por las partes el 16 de enero del 2018 con vigencia a partir del 4 de marzo del 2018.

No acepta que el Banco a la finalización del contrato de Trabajo haya descontado la Bonificación Especial a Título Transaccional por valor de \$121'302.942, ni que haya descontado los salarios y prestaciones sociales sin la autorización del demandante.

Respecto a las bonificaciones SVA indica que estas solo se causan cuando los empleados cumplen las metas corporativas establecidas, y que tienen por finalidad la consecución de la estrategia definida por la organización año a año, y no acepta que dichas compensaciones sean un modelo de compensación variable que retribuye el cumplimiento de objetivos y la planeación estratégica, pues indica que por acuerdo entre las partes se pactó como no constitutivas de salario. Frente a todos los demás hechos manifestó no aceptarlos precisando que la demandada canceló todo lo que en derecho le correspondía a la parte actora.

Se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso como excepciones las de cosa juzgada, transacción, pago, pago bonificación especial a título transaccional, compensación, compensación - bonificación especial a título transaccional, ausencia de derecho sustantivo bonificaciones extralegales no constitutivas de salario, petición de lo no debido – falta de causa, carencia de derecho sustantivo, inexistencia de la obligación de reembolso, inexistencia de toda obligación, buena fe, prescripción.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia del veintidós de julio de 2022, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, DECLARO la ineficacia parcial del acuerdo de transacción celebrado entre BANCOLOMBIA S.A. y el señor CAMILO ADOLFO LÓPEZ LIZARAZO el 16 de enero de 2018, en lo que respecta a la liquidación, pago y retención de dicha transacción, debiendo devolver las sumas correspondientes a la liquidación del contrato de trabajo y prestaciones sociales del demandante. CONDENO a BANCOLOMBIA S.A., a pagar al señor CAMILO ADOLFO LÓPEZ LIZARAZO la suma de \$6.252.515, por concepto de liquidación del contrato de trabajo y prestaciones sociales del demandante. La anterior suma deberá ser indexada al momento de pago. CONDENO a BANCOLOMBIA S.A., a pagar al señor CAMILO ADOLFO LÓPEZ LIZARAZO una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, esto es, \$128.282 a partir del 03 de marzo de 2018 hasta el 03 de marzo de 2020, procediendo desde el 04 de marzo de 2020 y hasta cuando realice el pago, a pagar los intereses moratorios sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero. CONDENO

en costas a BANCOLOMBIA S.A., y fijó como agencias en derecho la suma de \$3.950.000 a cargo de la demandada.

### RECURSO DE APELACION

**La apoderada de la parte demandante** presenta recurso de apelación, manifestando como puntos de inconformidad los siguientes:

Primero que el empleador no tenía la potestad de deducir o retener o compensar sumas de dinero, máxime sabiendo qué era una deuda del trabajador con la empresa Bancolombia, no con su empleador directamente, y no estaba facultado para hacer ningún tipo de deducción, por lo que el empleador incumplió con la totalidad de las normas que protegen el salario del trabajador y actuó en contra de la ley en una de las causales que el código sustantivo de trabajo lo expresa en el artículo 149, que dice, que 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, quedando especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones, entre lo cuales se tiene las deudas del trabajador con el empleador, adicionalmente en el mismo código sustantivo de trabajo, se establece que solo se podrá deducir aquellos conceptos que la misma ley autorice y en este caso tenemos multas, descuentos permitidos, descuentos con antelación, préstamos de vivienda, cuotas sindicales y préstamos que hacen las entidades cooperativas, y la demandada es un banco **el cuál no hizo una retención por un préstamo de vivienda**, sino que fue un préstamo de libre inversión, y adicionalmente afectó el ingreso que iba a tener el trabajador al finalizar su vínculo laboral, lo que implica que hay una afectación directa al trabajador, razón por la cual hay una violación directa del ordenamiento jurídico, por la cual se debe dar aplicación a lo que se establece en el numeral 3 del artículo 149, en cuanto dice que el empleador en caso de incumplir esta normativa y hacer unas deducciones ilegales, **deberá responder por los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.**

Que conforme lo anterior la juez al momento de fallar manifiesta que no hay unos perjuicios probados, situación de la que difiere pues indica que las testigos sí bien fueron tachadas, está tacha no debe proceder, porque ellas mismas al tener un vínculo familiar y de relación con el demandante, implica cercanía y conocimiento detallado sobre los perjuicios a nivel emocional y

económicos qué se pudiera ver afectados, y adicionalmente se tiene que tanto en las declaraciones de las testigos cómo en el interrogatorio de parte del demandante, se evidenció que él ya estaba siendo ejecutado por la deuda con Bancolombia por aparte, y que él ya había llegado a un acuerdo de transacción con esa entidad de pagar cierta suma de dinero para finalizar la deuda, y el banco aun así retuvo sin autorización la totalidad de la transacción, **lo que implica que él nunca pudo cumplir con ese acuerdo de transacción con la otra entidad**, y no pudo cumplir con ciertas metas que él tenía planeadas, cómo lo manifiesta la testigo qué es la pareja del señor Camilo Adolfo López Lizarazo, qué a raíz de eso él ya había hecho unas cuentas para poderse solventar durante unos meses, toda vez que iba a quedar sin trabajo, por lo que se evidencia que si hay un perjuicio.

Que además la tacha no debe proceder pues indica que su propia familia es quién más puede certificar esa cercanía, y afectación que sufrió el demandante, quienes comparten día a día con esta persona, saber que esta persona se vio sin la posibilidad de un trabajo, y adicionalmente sin la posibilidad de tener un sustento económico, y con el agravante qué su pareja tampoco contaba con un trabajo estable; lo que implicaba qué, prácticamente el banco los dejó en la ruina, y les afectó su mínimo vital y móvil, y adicionalmente la misma ley en el numeral 3 del artículo 149 indica que el empleador debe pagar esos perjuicios;

En cuanto a los perjuicios morales, indica que se debe tener en cuenta qué hay libertad probatoria, y no se requiere además de la prueba testimonial, otras pruebas qué den fe de qué realmente sufrió problemas de ansiedades, de estrés, sueño, y problemas económicos, sino que el mismo hecho y la misma magnitud que el banco retuviera al momento de finalizar el vínculo, se evidencia en sí mismo el acto qué generó un perjuicio y qué debe ser resarcido.

Que además la juez solo ordena la restitución de la indemnización por terminación del vínculo, en vez de ordenar la totalidad de la retención, **porque la totalidad de la retención fue ilegal**, porque ya era otra la entidad encargada de hacer esos cobros, y no era un préstamo que había hecho Bancolombia como empleador, sino qué era un préstamo que había hecho Bancolombia cómo entidad financiera, lo que la hace ajena por completo a los dineros qué Bancolombia como empleador le entregue al trabajador,

máxime aun cuando no hay ninguna autorización suscrita por el demandante, en dónde autorice a la entidad hacer esa retenciones.

En relación con la compensación SVA, corporativa en cuánto a que indica que sí debe ser un factor salarial toda vez que lo que es importante y lo que la jurisprudencia ha establecido es mirar **ese binomio entre el salario y la retribución del servicio**, y en el mismo formato qué el banco les da a los trabajadores para decir que es un modelo de compensación SVA, ellos mismos dicen qué es una contraprestación a los logros y objetivos planteados de manera estratégica por la organización; refiriendo además que cuando preguntaba a los testigos de la entidad demandada, cómo a los testigos del demandante, **se evidenciaba que esto era un cumplimiento de metas**, es evidente que había años que podían no surgir cómo las bonificaciones, pues en las bonificaciones se ponen un monto de cumplimiento, y si en ese mes no sé cumplió con esa bonificación, eso no implica que no sea salario, lo que implica es que en ese mes el trabajador no alcanzó con su mano de obra lograr esa meta, **y el hecho de que sea una meta colectiva no le quita el hecho qué el trabajo hoy demandante influyera directamente en el en el ejercicio del cumplimiento de este plan y está estrategia**, y estos logros de objetivos qué se plantea la empresa como tal.

Que además la demandada en ningún momento logró acreditar cuáles eran las reales situaciones por las cuales le pagaba al demandante ese factor y que no fuera constitutivo de salario, precisando que lo que ella menciona suena completamente opuesto a la interpretación dada por el despacho, refiriendo que la demandada dice que, ... “Son unas compensaciones por el logro de los objetivos planteados de manera estratégica, es una retribución a qué el personal del banco trabajaron cada vez más para aumentar las ganancias y aumentar el valor del banco en el mercado”; y que por lo tanto si no es por la mano de obra del demandante, en aquel tiempo tampoco el banco hubiera aumentado su producción, precisando que ojalá fuera posible medir ese porcentaje de contribución del señor Camilo Adolfo López Lizarazo, pues indica que ello es casi imposible hacerlo, pero que no por ello se puede afectar indicando que no es un factor salarial.

Como sustento de lo anterior cita la sentencia SL 8216 del 2019, en cuanto dice: “en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objeto de ese pago, ya que no sé justifico para que se entregaba, pues su fin

o su objeto cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador, es decir, las partes en el referido convenio le niegan la incidencia de salarial a un concepto sin más, de lo demás, que había que concluir es que se trata de un pago que tiene como causa inmediata la retribución del servicio"...si la demandada hubiera efectuado el menor esfuerzo por acreditar las razones por las cuales se dio esa titulación, dado que solo queda en entre dicho la manifestación que el nombre de sus dineros los puso la entidad bancaria".

Que conforme lo anterior se ve lo que paso con la compensación SVA, pues la misma entidad dice que no es un factor salarial, pero en el mismo documento que dice que no es un factor salarial, manifiesta que es un Bono que se le da a los trabajadores cuándo logran los objetivos planteados, y las estrategias planteadas por la misma entidad, indicando además la recurrente que tiene un carácter de habitual y periódico, puesto que se hacían cada año para los trabajadores que seguían vinculados al 31 de diciembre de ese año, debiendo tenerse en cuenta además que dicha compensación se podía pagar cada año y que inclusive el demandante la recibía cada año.

Que además la demandada es la encargada de desvirtuar la regla general de que lo pagado es factor salarial no bastando con una simple cláusula que diga que no es salarial, pues indica que debe prevalecer la realidad sobre las formalidades.

Que además si dicha compensación es un logro, y se otorga por el logro de unas metas es evidente que hay una contraprestación al servicio pactado, por lo que es evidente que en este caso se debe considerar factor salarial; y como consecuencia a ello se debe ordenar el reajuste tanto de las prestaciones sociales, como de los aportes a seguridad social; lo que traería como consecuencia la indemnización del artículo 99 de la ley 50 de 1990, porque al ser este un factor salarial se debió de tener en cuenta para las cesantías, y al no tenerse en cuenta para las cesantías, se genera un desajuste en el pago y la consignación de las cesantías, por lo que deben reajustarse y adicionalmente condenar a dicha indemnización moratoria.

Por todo lo anterior solicita que el descuento ilegal se debe ordenar la devolución completa de los dineros retenidos; Que se debe condenar a la indemnización de perjuicios tanto por el numeral tercero del artículo 149 como por los perjuicios Morales que se lograron probar con los testimonios

traídos al proceso y qué la compensación SVA, debe considerarse un factor salarial.

**Por su parte, la apoderada de la parte demandada BANCOLOMBIA S.A** manifestando que no comparte con el despacho la declaración de ineficacia parcial del acuerdo toda vez que el mismo fue celebrado el 16 de enero de 2018, con efecto a partir del 2 de marzo de 2018, con el cumplimiento de todas las normas legales, y nunca se celebró contrariando normas de orden público, y siempre se cumplió con el artículo 43 del código sustantivo del trabajo.

Que además como se demostró con la prueba documental aportada en el proceso, y con los testimonios de la señora Marisol Martínez Acevedo, y el señor Edwin Salazar, que el demandante celebró dicho contrato transaccional en pleno uso de sus facultades físicas y mentales, y que dicho acuerdo fue celebrado el 16 de enero de 2018, acordando que esa finalización sería efectiva de manera pura y simple a partir de la finalización de la jornada laboral el 2 de marzo de 2018 en el que no se transfirió el derecho individual del trabajador, toda vez que no le fueron desconocidos derechos mínimos, ciertos e irrenunciables, toda vez que dicha transacción fue celebrada con dicho cumplimiento de las formalidades que exige la ley, por personas capaces y sin la existencia de vicio del consentimiento, demostrando con ello qué el demandante al haber estado de acuerdo en los términos de la transacción y al haberla suscrito en forma libre y voluntaria, no se presentó en consecuencia los vicios como acertadamente indicó la juez, pero en relación con esa ineficacia parcial en relación con el pago en lo referente a la liquidación de salarios y prestaciones sociales, precisa que es importante establecer y traer a colación la declaración del señor Edwin Salazar que expresamente manifestó que al demandante le fue consignada la suma de \$121'551.447,012 con lo que efectivamente el banco pagó la obligación de la liquidación en lo referente no sólo a la bonificación que motivó el acuerdo transaccional, sino que toda la suma, incluida la liquidación de prestaciones sociales y su pago efectivo, y que por ello no comparte la sentencia que declaró la Ineficacia parcial del acuerdo transaccional.

Que partiendo de lo anterior se debe tener en cuenta que una de las excepciones que se presentó al momento de responder la demanda, fue la de pago; las obligaciones se extinguen por pago cuando a quien así se obligó, cumple a cabalidad las obligaciones contraídas, y que en el presente

caso las partes con plena capacidad legal y en el cumplimiento de todos los requisitos exigidos por la ley, celebraron acuerdo determinación voluntaria del contrato de trabajo y el pago de bonificación por servicios prestados - transacción-, en la cual expresamente acordaron el reconocimiento y pago de una bonificación adicional a los valores correspondientes a prestaciones legales y demás derechos laborales; bonificación que tenía por finalidad cubrir, cualquier obligación que a futuro sugiere con ocasión de la relación laboral que existió entre las partes, cómo efectivamente ocurrió, es la pretensión objeto del presente proceso.

Que partiendo de lo anterior en el proceso se demostró que el banco si pagó lo correspondiente a toda la liquidación de salarios y prestaciones sociales, y así está en la liquidación aportada en el expediente por la demandada; incluso por el mismo demandante, reiterando que el señor Edwin Salazar en su declaración, quién es el jefe de nómina a nivel nacional del banco, expresamente manifestó que al demandante si se le pagó la liquidación final de prestaciones sociales y demás derechos laborales, además de la bonificación acordada; y fue efectuada la consignación para un total devengado, incluida la bonificación fue de \$131'252.594,070. Después de haber efectuado las deducciones legales cómo lo manifestó y se demostró con el soporte documental, tuvo una deducción de \$9'701.147, 058; y por eso al demandante se le efectuó la consignación por valor total de \$121'551.457,012, y al haber efectuado este pago como obra en el expediente, cualquier obligación por estos conceptos se encuentran extinguidos, por este medio exceptivo.

Que no está de acuerdo con la imposición de la sanción moratoria por la buena fe que tuvo Bancolombia S.A, pues indica que lo que se sanciona con indemnización moratoria es la mala fe del empleador, la que no se configura cuándo hay una discusión de unos pagos que las partes expresamente acordaron y transaron en documento celebrado de mutuo acuerdo, y además dónde efectivamente se demostró que al demandante se le efectuó el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales, y fue pagado y consignado en la cuenta el 5 de marzo del 2018, sin que esa condena fundamentada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, sea lo automático e inexorable cada vez que se declara un tema de un supuesto no pago de prestaciones sociales, toda vez que si se pagó, precisando que en ello la jurisprudencia ha sido decidida y reiterada en señalar que la sanción moratoria del artículo 65 del código sustantivo del

trabajo, debe estar fundamentada en la conducta de la parte, y los planteamientos esbozados en todo su actuar frente al demandante. Que para la imposición de esta sanción se exige que esa actitud desdeñosa y malintencionada del empleador quede demostrada al interior del proceso, carga probatoria que le corresponde a quien pretende ser beneficiario, de la sanción que está conlleva, y que existen sin duda medios de apreciación probatoria que se pueden derivar de las actuaciones que ambas partes plasman durante el trámite, pero eso en ningún caso, desplaza la carga probatoria al demandado, ello en virtud del mandato constitucional de la presunción de buena fe. Que por lo anterior al quedar demostrado en el proceso por Bancolombia S.A, un comportamiento ajustado a la buena fe contractual y procesal, y demostrado que toda obligación por concepto de prestaciones sociales, y demás derechos laborales fue extinguida por el pago a través de la consignación bancaria, no se causa la condena del artículo 65 del código sustantivo del trabajo, para lo cual es necesario analizar la conducta objeto del proceso por parte del demandado, sin que hubiera sido probado o siquiera insinuado en su contra un comportamiento que se ubica en la mala fe contractual, por lo que solicita sea revocada esta condena.

Por todo lo manifestado solicita que, al momento de resolver el recurso de apelación, se revoque el fallo de primera instancia en todo desfavorable a la entidad demandada, y en consecuencia se absuelve de todas y cada una de las pretensiones de la demanda y se condene en costas al demandante.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La parte demandante indica que según el numeral 01 del artículo 59 del C.S.T, para el caso concreto las deducciones no autorizadas no corresponden a las exceptuadas en la ley por lo tanto son abiertamente ilegales. Que se evidenció en el trámite judicial que no existió autorización por parte de la parte demandante para que la entidad demandada le hiciera la retención de sus dineros, pese a esto el juez solo ordenó la devolución de lo equivalente a la liquidación definitiva de su contrato de trabajo, a sabiendas que la suma retenida en su totalidad fue ilegal. Razón por la cual, se solicita sea revocado esta decisión en lo pertinente. Reitera los argumentos ya expuestos en el recurso de apelación acerca de los conceptos que se deben tener en cuenta como salario y que eran percibidos por el actor, y sobre la mala fe del empleador como argumento para solicitar la sanción moratoria.

El apoderado de la demandada indica que si se observa con detenimiento los hechos que acontecieron en la formación del consentimiento del demandante, se concluye que el Banco cumplió con todos los mandatos legales, como fue demostrado con el Interrogatorio de Parte absuelto por el Sr. López Lizarazo, con la prueba documental aportada y con la prueba testimonial, especialmente la declaración de la Sra. MARISOL MARTÍNEZ ACEVEDO sin que se evidenciara y menos aún resultara probado vicio alguno o defecto que invalide la formación del mismo en la celebración del Acuerdo de Terminación Voluntaria del Contrato de Trabajo y Pago de Bonificación por Servicios Prestados -Transacción-, acto jurídico que al ser celebrado por personas capaces manifestando su voluntad exenta de vicios, goza de plena validez.

Que, el pago de la suma acordada en la Transacción es la consecuencia del acto así celebrado entre las partes, pero nunca es un requisito de su validez - para que nazca a la vida jurídica y produzca sus efectos- es un requisito de su cumplimiento en legal y debida forma, prueba de ello es que ante un supuesto incumplimiento en el pago de la suma acordada en este Acto Jurídico, la parte afectada legal y jurídicamente puede acudir a la Jurisdicción Ordinaria, por cuanto ese acuerdo legal y jurídicamente presta mérito ejecutivo, actuación que omitió desplegar el demandante, y que esa omisión se debió a que efectivamente el Banco si Pagó, extinguiendo con este pago todas las obligaciones derivadas de la relación laboral que existió entre de las partes y las contraídas en virtud del Acuerdo de Terminación Voluntaria así celebrado.

Que disiente de lo decidido en primera instancia respecto a la declaratoria de la ineficacia de manera parcial de la referida transacción pues indica que la juez, pese al expresamente manifestar que si bien Bancolombia S.A. el 5/03/2018 realizó el pago de la Bonificación acordada, la que incluía el pago de la liquidación del demandante, procedió inmediatamente a recaudarla el mismo día, lo que jurídica y legalmente no trae como consecuencia la ineficacia parcial del Acuerdo así celebrado entre las partes.

Que, si se aceptase en gracia de discusión lo afirmado por el demandante consistente en que el Banco incumplió la transacción celebrada entre las partes, -a pesar de existir prueba en contrario -documental; liquidación contrato de trabajo obrante a Folios 33 y 34 del cuaderno respuesta

demanda, IP absuelto por el Demandante quien confiesa que la suma acordada le fue cancelada al responder la pregunta 3., y a la declaración del Sr. Edwin Salazar a partir de las 2:06'47''- el Sr. López Lizarazo debió haber acudido a la jurisdicción ordinaria con el Acuerdo de Terminación Voluntaria del Contrato de Trabajo y Pago de Bonificación por Servicios Prestados - Transacción-, documento que no solo presta mérito ejecutivo, sino que además contiene una obligación clara, expresa y exigible, y con ello demandar su cumplimiento por supuesta falta de pago, reiterando que el Banco pagó la Liquidación del Contrato de Trabajo, y con ello que toda obligación por este concepto se encuentre extinguida por pago.

Que conforme a la prueba obrante en el expediente se tiene que el contrato termino de manera libre y voluntaria por el trabajador, y que si se tiene en consideración que en el presente caso no se configura ni se demostró la existencia de ninguno de los elementos que tipifican la nulidad de la Transacción, no es posible legal ni jurídicamente sancionar dicho acto con la nulidad o ineficacia parcial de conformidad con las normas legales vigentes - y con todo lo indicado en precedencia-, por lo que esta decisión deberá ser Revocada debiendo absolver a la demandada de todas y cada una las pretensiones de la demanda, para con ello condenar en costas al demandante, indicando por último que la demandada pago todo lo que debía al demandante y que no hay lugar a la sanción moratoria.

### **CONSIDERACIONES**

El problema jurídico en esta instancia se centra en determinar si es procedente ordenar la devolución de todos los descuentos realizados al demandante a la finalización del contrato, si hay lugar a la indemnización de perjuicios, si la compensación SVA debe considerarse como factor salarial y por lo tanto si hay lugar a re liquidar salarios y prestaciones, si debe declararse o no la ineficacia del acuerdo transaccional suscrito entre las partes y si es procedente la imposición de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Para el caso bajo estudio no es objeto de discusión además que se encuentra demostrado dentro del proceso la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la sociedad demandada entre el **01 de marzo de 1993 y el 02 de marzo de 2018** el cual terminó por mutuo acuerdo, y que

para el momento de la terminación del contrato el salario que devengaba el demandante era de \$3.848.740.

Que se celebró acuerdo transaccional para la terminación del contrato de trabajo el 16 de enero de 2018, donde se reconoció la suma de \$121.302.942, como bonificación especial a título transaccional, (fls 99 y 100).

Por lo anterior se analizará el problema jurídico en el siguiente orden:

**1. De los descuentos permitidos al trabajador y la indemnización de perjuicios.**

Por su parte la Juez de primera instancia DECLARÓ la ineficacia parcial del acuerdo de transacción celebrado entre BANCOLOMBIA S.A. y el señor CAMILO ADOLFO LÓPEZ LIZARAZO el 16 de enero de 2018, en lo que respecta a la liquidación, pago y retención de dicha transacción, ordenando a la demandada devolver y pagar al demandante la suma de \$6.252.515 por concepto de liquidación del contrato de trabajo y prestaciones sociales del demandante, a lo que se opone la parte demandante indicando que se debe ordenar la devolución en su totalidad de los dineros que indica fueron retenidos incluida la suma reconocida como bonificación especial a título transaccional.

Para el caso en concreto se tiene que en el estado de cuenta del demandante del 28 de febrero al 31 de marzo de 2018 se observa que el **05 de marzo de 2018** se realizó el pago de la liquidación del contrato de trabajo por valor de \$121.551.447, tal y como fue aceptado en el interrogatorio de parte y ese mismo día la entidad financiera Bancolombia S.A a través de la sucursal de Fredonia realizó un recaudo especial por valor de \$120.551.447, folio 105.

Partiendo de lo anterior se advierte que frente al tema establecen los artículos 59 y 149 del C.S.T lo siguiente:

“ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

**1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los**

**trabajadores**, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

- a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.
- b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

#### 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.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.
3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario”.

De lo anterior se desprende con meridiana claridad que los descuentos prohibidos por el legislador para el empleador solo versan única y exclusivamente respecto de los salarios y prestaciones que corresponda al trabajador, mas no para sumas reconocidas por concepto de indemnizaciones o bonificaciones como se trata para el caso bajo estudio.

Por lo mencionado concluye la Sala que los descuentos realizados por Bancolombia S.A en calidad de empleador al no cancelarse de forma efectiva los salarios y prestaciones sociales adeudadas a la finalización del contrato deviene en una actuación contraria a la ley y por lo tanto resulta acertada la decisión de primera instancia que ordeno la devolución y pago de dichos conceptos.

No obstante, lo anterior no sucede lo mismo con las demás sumas descontadas por Bancolombia S.A reconocidas a título de bonificación en el acuerdo transaccional suscrito con el demandante, pues frente a dichas

sumas no existe ninguna prohibición legal y por lo tanto tampoco existe fundamento jurídico alguno que ordene su devolución, mas teniendo en cuenta las deudas que el trabajador tenia con dicha entidad financiera según lo confesado en el interrogatorio de parte.

Lo anterior encuentra además sustento en que el acuerdo transaccional suscrito por las partes goza de plena validez y hace tránsito a cosa juzgada al no haberse probado dentro del proceso ningún vicio en el consentimiento que invalidara dicho acto jurídico suscrito entre las partes.

En virtud de lo mencionado deberá CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia en este punto en particular.

Ahora respecto a la indemnización de perjuicios morales solicitada por la parte actora debe, resulta claro que es carga del demandante demostrar cual fue el daño ocasionado y que pretende le sea indemnizado a la luz de lo establecido en los artículos 164 y 167 del C.G.P, puesto que, la sola afirmación de haberlo sufrido incluso proceder a cuantificarlo en su demandada no es prueba de su existencia, **sin que por lo demás este sea presumible**. Para explicar mejor esta afirmación es importante hacer mención de lo explicado por el profesor Juan Carlos Henao<sup>1</sup> en su obra “El daño”, cuando expresa:

*“No basta, entonces, que en la demanda se hagan afirmaciones sobre la existencia de un daño, porque “el demandante no puede limitarse, si quiere sacar adelante su pretensión, a hacer afirmaciones sin respaldo probatorio”, que por lo demás no pueden ser valoradas “como si se tratara de hechos notorios o presumibles, y no de situaciones cuya comprobación, por mandato legal, le correspondía al demandante.”*

Por la misma razón tampoco son procedentes los perjuicios deprecados por la parte actora según lo consagrado en el numeral 03 del artículo 149 del C.S.T pues al respecto nada se probó dentro del proceso.

Lo anteriormente explicado, lleva a concluir que, al no existir demostración alguna del daño causado, la pretensión indemnizatoria del actor frente a la demandada Bancolombia S.A, debe ser resuelta de forma desfavorable, debiéndose **CONFIRMAR** la decisión de primera instancia.

---

<sup>1</sup> HENAO, Juan Carlos. *El Daño*. Ed. Universidad Externado. Bogotá. 1999. Págs.39-40

## 2. Indemnización del artículo 65 del C.S.T.

Con relación a la imposición de estas indemnizaciones de forma reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que su imposición no es automática, por lo que debe el juez abordar en cada caso los aspectos relacionados con la conducta que asume el empleador para sustraerse del pago de las obligaciones laborales (sentencias SL5528 de 2019 y SL5595 de 2019), y en razón de ello para endilgar algún tipo de responsabilidad por indemnización debe precaverse si el empleador actuó o no de mala fe, y ajena a la intención de causar daño al trabajador (CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13442-2017 y CSJ STL10313-2017).

Frente a la buena fe el artículo 83 de la Constitución Política estatuye que **“Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe...”**. Y el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo consagra que **“El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”**.

Este principio de buena fe ha sido retomado por la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral en sentencia SL 2858 de 2022, en la que al citar la sentencia SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169 indicó:

*“Adviene pertinente memorar que esta Corte en providencia CSJ SL, del 23 de oct. 2007, rad. 28169, sostuvo que **la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, perjudicar ni dañar.** Más aún, implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos. La Corporación destacó que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Agregó que ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. En la existencia o no de la buena fe los puntos subjetivos no son los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma en un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia”*.

Partiendo de lo anterior atendiendo a la jurisprudencia transcrita considera la Sala que para el caso bajo estudio si se evidencia mala fe en el actuar del empleador toda vez que al momento de la terminación del contrato por mutuo

acuerdo suscrito por las partes no existió fundamento jurídico alguno que lo habilitara para descontar como se hizo las prestaciones sociales adeudadas a dicha fecha, sin que además se tuviera según lo demostrado en el expediente autorización expresa del trabajador para efectuar dichos descuentos y no realizar de forma efectiva el pago de las prestaciones sociales adeudadas a la terminación del contrato, debiendo entonces CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia en este punto en particular.

### 3. Del carácter salarial de la compensación SVA.

Por su parte los artículos 127 y 128 del código sustantivo del trabajo establecen en su orden lo siguiente:

“ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, **sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio**, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes”

A su turno la parte demandante indica como sustento a su favor que debe tenerse en cuenta la compensación SVA reconocida al demandante por cuanto según esta es una contraprestación directa por el servicio prestado.

Al respecto se ha indicado entre otras en sentencia C 710 de 1996 en relación a los pagos que constituyen salario lo siguiente:

“La definición de lo que es factor salarial, corresponde a la forma como se desarrolla el vínculo laboral, y no a la existencia de un texto legal o convencional que lo consagre o excluya como tal, **pues todo aquello que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio, sin importar su denominación, es salario**. En esta materia, la realidad prima sobre las formalidades pactadas por los sujetos que intervienen en la relación laboral. Por tanto, si determinado pago no es considerado salario, a pesar de que por sus características es retribución directa del servicio prestado, el juez

laboral, una vez analizadas las circunstancias propias del caso, hará la declaración correspondiente”

Para probar lo anterior declararon dentro del proceso las siguientes personas:

En el interrogatorio de parte practicado al demandante se le pregunto, ¿Es cierto sí o no que usted acordó expresamente con su empleador que las bonificaciones SVA llamadas compensaciones variables no eran constitutivas de salario? A lo que respondió: No, yo no acordé con el empleador que era NO constitutiva de salario, **el empleador fue el que de forma verbal me dijo que era no constitutivo de salario**”.

Así mismo acepta que el valor de la compensación que le daban anualmente era entre 25 a 35 millones de pesos aproximadamente, los cuales se los daban en dos pagos, uno en efectivo a través de nómina, qué se abona a la cuenta y otro con un bono a un fondo de pensiones privadas para pensiones voluntarias.

Luego se le pregunta ¿En qué consistía esa compensación SVA, a lo que respondió: “el SVA, corporativo es una medición que definió el banco hace unos años, dónde quería participarles a los empleados del banco, el hecho que creciera en el mercado y cumpliera algunas metas específicas para poder posesionarse en el mercado, entonces se apoyaban en los empleados para lograr ese objetivo, y definió que si se lograba utilizaría ese modelo SVA, para entregarle las compensaciones a los empleados que cumplieran las metas, esto está a todo nivel, a nivel jerárquico y ya después fue a los niveles de base que estaban dentro de la convención colectiva de trabajo”

**Laura hoyos Isaza**, como representante legal de la demandada manifestó que la compensación SVA es un sistema que como su nombre lo indica (sistema de valor agregado), que lo que hace qué es qué de cierta manera es retribuir a los empleados por el cumplimiento de metas estratégicas y de degeneración de valor a partir de utilidades qué genera la organización, que dicho sistema de compensación hace parte del modelo de retribución variable de la organización, es decir, **no está garantizada a los empleados**, cuándo se accede a ese sistema de valoración adicional, **es porque efectivamente el banco agregó un valor agregado de cara al accionista**; en ese sentido es qué se retribuye al empleado por haber conquistado esa

meta, qué es generarle ese valor agregado a los accionistas e inversionistas en el negocio bancario.

Luego se le pregunta ¿Cómo era liquidada esa compensación SVA?, a lo que responde: “eso tiene unas reglas, qué es diferente dependiendo del rol que se desempeña en la organización, pero todo funciona qué el banco No genere únicamente la utilidad, y la rentabilidad esperada sino un valor agregado, pero es un sistema variable donde el banco de manera anual y autónoma establece cuáles son las reglas de cumplimiento para acceder o no a esa bonificación, **inclusive hay años en el que los empleados no la devengan, o la devengan en porcentajes inferiores** al máximo establecido al modelo de cada año qué se define de manera autónoma por el área de compensación”

**Luz Natalia Jaramillo Restrepo**, testigo de la parte demandante cuando se le pregunta ¿en razón a qué el banco hacia el pago de las compensaciones SVA?, respondió: “ellos fijaban unas metas anuales a las que les hacían seguimiento de manera periódica y si ese cumplimiento de metas se llevaba a cabo, hacían esa compensación a los empleados; ¿qué empleados eran beneficiados de esa compensación SVA?, respondió: hasta donde yo estuve eran solamente los rangos de analista hacia arriba, solamente”, luego indicó que dichas compensaciones tenían como objeto premiar la excelencia en los resultados de los trabajadores

**Ana María López Berrio**, testigo de la parte demandante no tenía conocimiento alguno respecto de las comisiones SVA pues es la hija del demandante, quien no laboraba en la sociedad demandada y por lo tanto no tenía ningún conocimiento de dicho asunto.

**Marisol Martínez Acebedo**, testigo de la parte demandada cuando se le pregunta ¿usted sabe o conoce el concepto de compensación SVA, corporativo?, respondió: “si porque todos los empleados estamos ahí, bajo este mismo concepto, sabemos que **este es un pago que se realiza siempre y cuando el banco genere valor, no constituye salario y en algunos años que el banco no ha generado valor a sus accionistas este no se paga**, pero cuando se genera valor si se hace el pago, y es dependiendo de las metas que se haya logrado cumplir entre todos los empleados”, luego indica que la forma de pago es que una parte se abona a la cuenta del empleado y otra parte se entrega a un fondo de pensión

voluntaria. Así mismo agregó que todos son beneficiarios de dicha compensación, siempre y cuando el banco genere valor, **y se trate de cargos operativos o profesionales.**

**Edwin Salazar García**, testigo de la demandada y jefe de la sección de pagos de nómina de la organización del grupo Bancolombia a nivel nacional, respecto a la compensación SVA manifestó que “es una bonificación, es un pago con una concepción variable, **no es un pago fijo, permanente, constante**, el banco lo paga de acuerdo a unas condiciones que se pueden o no presentar, que tienen que ver con el cumplimiento de unas metas de utilidad y eso complementado con el cumplimiento de unos objetivos de unas metas de trabajo definidas por el banco en las distintas áreas, y dependiendo de esos elementos básicos se puede tener o no acceso al pago de esa bonificación, por lo que se considera variable y no fija, **tampoco corresponde al cumplimiento de una meta individual o particular de algún empleado específico, sino que estamos hablando de utilidades a nivel organizacional**, y metas y objetivos también a nivel grupales de vicepresidencias, gerencias, no de personas en particular, este pago no obedece a una remuneración directa de la prestación de servicio cotidiana o normal de la persona, porque es un tema que complementario a su salario básico fijo porque es un tema que puede o no darse de acuerdo al cumplimiento de esos dos elementos que se acaban de mencionar”

Partiendo de todo lo mencionado concluye la Sala que la compensación SVA percibida por el demandante no tiene el carácter de salarial dado que no es dada en virtud de la **contraprestación directa del servicio** prestado por el trabajador, su finalidad no es la de remunerar de manera directa la actividad realizada por el trabajador, y mucho menos obedece al cumplimiento de metas individuales producto del trabajo del actor, sino que la misma se da a ciertos empleados, no a todos, y tampoco se da todos los años, y cuando se genera **es por el cumplimiento de metas estratégicas y de generación de valor a partir de las utilidades que genera la empresa.**

Lo anterior encuentra sustento además en la sentencia CSJ SL, 14 jun. 2012, rad. 39475, reiterada a través de la CSJ SL1399-2019, en la que se expresó:

“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**, característica que no se predica del estímulo al ahorro por cuanto como se indicó, se trató de una suma de dinero que percibió la actora a través de aportes voluntarios que le eran consignados al fondo de pensiones al que pertenecía, cuyo origen fue la política de compensación salarial que estableció ECOPETROL «basada entre otros aspectos en la competitividad externa con el mercado laboral del sector petrolero y en criterios de equidad interna»

Por lo anterior, y al no constituir factor salarial dicha compensación pretendida por el demandante, tampoco hay lugar a reliquidar las prestaciones solicitadas por lo que deberá CONFIRMARSE la sentencia de primera instancia en este punto en particular.

Sin costas en esta instancia por la forma en que se resuelven los recursos.

En mérito de lo expuesto, y administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, EN SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, según lo argumentado en la parte motiva de esta sentencia

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia

**TERCERO:** Las anteriores decisiones se notifican en EDICTO.

Los Magistrados.



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ**



**GUILLERMO CARDONA MARTINEZ**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



## SECRETARÍA SALA LABORAL

### EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE	: CAMILO ADOLFO LÓPEZ LIZARAZO
DEMANDADO :	: BANCOLOMBIA S.A
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO
RADICADO NACIONAL	: 05-001-31-05-008-2021-00554-01
RADICADO INTERNO	: 221-22
DECISIÓN	: CONFIRMA SENTENCIA

Magistrado Ponente  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/126> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

#### CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 28 de octubre de 2022 a las  
8:00am

#### CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 28 de octubre de 2022 a la 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**

SECRETARIO