

TEMA: INTERMEDIACIÓN-No puede hablarse, en las condiciones fácticas descritas en las cuales esta Sala no observa ningún desvío de las normas que regulan la materia, de una situación anómala o aparente de intermediación laboral como lo dedujo el juez de primer grado. / **PRINCIPIO DEL NON BIS IN IDEM**- Tal violación comporta, además, el desconocimiento del debido proceso y la garantía de defensa de la trabajadora, que impide que si la empresa elige sancionar disciplinariamente al empleado con un llamado de atención, no pueda luego, válidamente, despedirlo invocando justa causa. / **LEGALIDAD DE LOS DESCUENTOS EN LA LIQUIDACIÓN LABORAL**-Es evidente que en realidad no hubo tal “préstamo”, y lo que la empresa quiso fue, bajo la capa de una aparente legalidad, compensar el valor del desfaldo, así fuese parcialmente, con la liquidación de prestaciones sociales a que tenía derecho la trabajadora. Tal autorización por el concepto señalado, debe tenerse por no escrita.

HECHOS: La demandante fue contratada por ADECCO como trabajadora temporal y enviada en misión al BBVA como cajera. El contrato fue terminado por ADECCO alegando justa causa, debido a un error en la visación de un cheque adulterado que generó un desfaldo. ADECCO descontó de la liquidación final de la trabajadora una suma equivalente a \$1.667.199, disfrazada como un préstamo autorizado por la trabajadora. La demandante solicitó el reintegro, el pago de prestaciones sociales, la anulación del descuento y la indemnización por despido injusto. El Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, declaró que ADECCO fue una simple intermediaria y que existió una relación laboral directa entre la demandante y BBVA, asimismo declaró que el despido fue unilateral e injusto y por tanto, condenó solidariamente a BBVA y ADECCO. De ahí que el problema jurídico a resolver sea el siguiente: (i) ¿quién fue el verdadero empleador de ESTEFANY SOLANO SARMIENTO?; (ii) ¿le asiste derecho a la demandante al reintegro al cargo que desempeñaba en el banco BBVA?; (iii) de no prosperar la anterior pretensión, ¿tiene derecho al pago de la indemnización por despido injusto, debidamente indexada?; (iv) ¿es procedente la anulación del descuento efectuado a la accionante por la suma de \$7.700.000, así como el pago de las prestaciones sociales? (v) finalmente, debe dirimirse la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

TESIS: Las Empresas de Servicios Temporales – EST – están definidas en la ley como aquellas que “... contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades (...) De allí que sus trabajadores pueden ser de planta o en misión: los primeros, desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales, al paso que los segundos son quienes la EST envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. El artículo 6º ib., prevé los casos – taxativos - en que las empresas usuarias pueden contratar con las EST, así: “1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. (...) la relación entre tales empresas puede regularse por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar, o bien, celebrar un solo contrato que regulará el desarrollo de la relación a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico. (...) las empresas demandadas celebraron el que denominaron “Acuerdo tarifario para el servicio de suministro de personal en misión para reemplazos en áreas administrativas y la red comercial a nivel nacional (...) que pueda requerir el banco, por una vigencia de tres (3) años”(...) se puede apreciar que la característica fundamental de las EST, es la **temporalidad** del personal que suministran a las usuarias, tal como se deriva de los casos en que se puede celebrar este tipo de contratación en los

términos del artículo 6º del Decreto 4396 de 2006, arriba citado. Esto es, no interesa si el empleo pertenece al fin misional de la empresa usuaria, o incluso si se trata de un cargo permanente en esta última - y de hecho esto usualmente sucede - sino que el suministro del personal sea para ocupar uno de esos empleos, pero de manera temporal, v. gr., para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad etc. (...) la demandante fue contratada por ADECCO (como Empresa de Servicios Temporales) y enviada a laborar en misión con la usuaria BBVA, en el cargo de Auxiliar de Ventanilla o cajera, a partir del 19 de noviembre de 2015. (...) La propia demandante, cuando absolvió el interrogatorio de parte, espontáneamente confesó que fue vinculada como cajera o Auxiliar de Ventanilla, para laborar en diferentes sedes, “nos cambiaban de sucursal”, indicando que ella inició en Belén y luego pasó a Unicentro, y que “normalmente yo hacía los reemplazos de las personas que por X o Y no podían estar” (...) se cumple uno de los objetivos de la contratación a través de EST, como lo era el remplazo de personal que se hallaba en situaciones administrativas de ausencia temporal. (...) importa destacar que el vínculo de la demandante con ADECCO COLOMBIA S.A. finalizó el 13 de septiembre de 2016, vale decir, habida cuenta que el mismo había iniciado el 19 de noviembre de 2015, no alcanzó a superar el año de que trata el numeral 3º del artículo 6º del Decreto 4396 de 2006 (seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.) como para entender que se violentaran las normas que regulan el trabajo temporal en Colombia, como lo pretende la parte actora. (...) Por estas mismas razones, no es procedente el reintegro que la actora pretende argumentando que el vínculo con la empresa temporal está viciado, lo que daría lugar a la ineficacia del contrato celebrado con ADECCO (...) Con independencia de la veracidad de la falta y su magnitud como causal suficiente para entender estructurada la justa causa, a la demandante se le juzgó dos veces por la misma conducta, lo que configura, a juicio de la Sala, una vulneración al principio del non bis in idem, es decir, que nadie puede ser penalizado dos veces por los mismos hechos. (artículo 29 de la Constitución Política.) Tal violación comporta, además, el desconocimiento del debido proceso y la garantía de defensa de la trabajadora, que impide que si la empresa elige sancionar disciplinariamente al empleado con un llamado de atención, no pueda luego, válidamente, despedirlo invocando justa causa. (...) Máxime que las dos comunicaciones envían mensajes confusos y contradictorios al trabajador(a), ya que el llamado de atención supone la continuidad del vínculo laboral, al paso que la terminación del contrato acarrea su extinción definitiva. En suma, se confirmará la condena a la indemnización de perjuicios por despido injusto, pero por las razones vistas. (...) la empleadora – ADECCO COLOMBIA S.A. – procedió a descontar la liquidación final en su totalidad, como una especie de compensación parcial imputable al monto de la pérdida por el valor pagado de más con el cheque en cuestión. (...) Es evidente que en realidad no hubo tal “préstamo”, y lo que la empresa quiso fue, bajo la capa de una aparente legalidad, compensar el valor del desfaldo, así fuese parcialmente, con la liquidación de prestaciones sociales a que tenía derecho la trabajadora. Tal autorización por el concepto señalado, debe tenerse por no escrita, desconociendo así la prohibición a los empleadores de deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los trabajadores. (Arts. 59 y 149 del CST) No quiere significar lo anterior que la empresa quede inerte, o sin opción de recuperar el dinero pagado de más por una posible negligencia de la trabajadora, pero, para ello bien podía impetrar su propia acción judicial, o incluso, en este caso, haber presentado demanda de reconvención, más no tomar decisiones como juez y parte. (...)

MP. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 08/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN

Lugar y fecha	Medellín, 8 de octubre de 2025
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05001310501120160138601
Demandante	ESTEFANY SOLANO SARMIENTO
Demandados	ADECCO COLOMBIA S.A. y BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A.
Providencia	Sentencia N°221
Tema	Trabajadora en misión en BBVA, enviada por la EST. No intermediación, no solidaridad. Violación del principio del <i>non bis in idem</i> . Despido injusto e indemnización moratoria por descuento disfrazado de préstamo.
Decisión	Confirma, revoca y aclara
Ponente	JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a

resolver el **recurso de apelación** interpuesto por las partes – **demandante y demandadas** - en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín el día 07 de julio de 2023.

Se deja constancia que el Magistrado FRANCISCO ARANGO TORRES no participa de esta decisión por encontrarse temporalmente ausente de sus funciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante providencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

P R E T E N S I O N E S:

ESTEFANY SOLANO SARMIENTO demandó a las sociedades ADECCO COLOMBIA S.A. y BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A. – BBVA - pretendiendo sean **condenadas** solidariamente a REINTEGRARLA y pagarle los salarios, prestaciones sociales y aportes en pensiones, por ser el despido nulo e ineficaz al haber violentado la reglamentación sobre trabajadores en misión. Igualmente, pide ANULAR la deducción efectuada por la suma de \$7.700.000 y ORDENAR el pago de las prestaciones sociales causadas hasta el 12 de septiembre de 2016 e indemnización moratoria.

Subsidiariamente, de no acogerse el reintegro, pide se CONDENE al pago de la indemnización por despido injusto, solidariamente en contra de las demandadas, equivalente a los salarios hasta

que exista el vínculo comercial entre tales empresas, al igual que se DECLARE que no tiene por qué asumir el costo del descuadre por \$7.700.000 y por tanto, se ANULE dicha deducción y se ordene el pago de las prestaciones sociales causadas hasta el 12 de septiembre de 2016 e indemnización moratoria.

LOS HECHOS:

Expone como fundamento de sus peticiones, que fue vinculada por ADECCO S.A. mediante contrato de trabajo por obra o labor contratada, el 19 de noviembre de 2015, enviada en misión al BBVA S.A., hasta el 13 de septiembre de 2016, desempeñando el cargo de cajera (auxiliar ventanilla) y con un salario de \$1.000.000 mensuales. Que le fue cancelado el contrato de trabajo mediante comunicación escrita que transcribe en el hecho 3º, pero, aduce que cumplió a cabalidad con sus funciones asignadas como cajera y si algún ilícito se presentó, fue por *la habilidad de los timadores*. Aduce igualmente que los cargos imputados son extemporáneos, pues los hechos ocurren el 1º de agosto y es citada a descargos luego de transcurrir más de un (1) mes. Que, por los mismos hechos, fue sancionada con un llamado de atención escrito el 12 de septiembre de 2016, por lo que se viola el principio del *non bis in idem*, sancionándola dos veces por el mismo hecho. Sostiene que ADECCO S.A obró como un simple intermediario siendo el verdadero empleador de la demandante la empresa BBVA; que la obra o labor para la cual fue contratada está íntimamente ligada al objeto social del banco; que las demandadas vulneraron el art. 6º del Dto. 4396 de 2006 por lo cual el despido es nulo e ineficaz y, que obrando de mala fe, las demandadas le hicieron firmar una autorización de

descuento por valor de \$7.700.000 que era el valor que debía reintegrar el Banco al cliente TEXCAUCA S.A. Que, a raíz de dicha deducción, no le pagaron prestaciones sociales.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, el BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA COLOMBIA S.A., a los hechos, señala que aquellos que tienen que ver con la sociedad ADECCO S.A. EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, no le constan; indica que la demandante fue trabajadora de esa EST, pero desconoce los extremos temporales de esa relación, negando cualquier vínculo laboral con BBVA, pues fue ADECCO EST la que remitió a la trabajadora para colaborar en misión temporal con el Banco como “auxiliar de ventanilla”. En cuanto al despido, aduce que la demandante incumplió con los procedimientos de verificación de cheques establecidos en los protocolos de BBVA COLOMBIA, a raíz de lo cual se abrió investigación que arrojó informe del 20 de agosto de 2016, por lo cual no hubo extemporaneidad. Sostiene que el suministro de personal por parte de la EST no tiene más limitaciones que las impuestas en el art. 77 de la Ley 50/90, y en este caso no existe limitación para incorporar temporalmente personas de una EST en el giro ordinario de negocios de la usuaria. Niega que BBVA haya obrado de mala fe, y afirma que nunca el Banco solicitó a la demandante la devolución de la suma de \$7.700.000 y que desconoce si ADECCO obtuvo la autorización para tal descuento. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Propuso como excepciones de mérito, las que denominó inexistencia de la obligación, inexistencia de solidaridad y buena fe de la demandada.

ADECCO COLOMBIA S.A, al contestar, admite el contrato celebrado con la demandante bajo la modalidad de trabajadora temporal por duración de labor contratada; la fecha de inicio, pero dice que la terminación se dio no el 13 sino el 12 de septiembre de 2016 y que el salario devengado era de \$900.000 mensuales. Indica que la terminación del contrato se dio con justa causa por incumplimiento de las obligaciones contractuales, tal como lo acepta en los descargos. Señala que la EST ha atendido las obligaciones como tal, sin superar los límites de tiempo establecidos en el Decreto 4369 de 2016. Adujo que la demandante prestó su consentimiento expreso para el descuento efectuado de su nómina y/o prestaciones sociales, pues reconoció su responsabilidad en la pérdida del dinero. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Como excepciones formuló ineficacia de la petición de nulidad y reintegro pretendido, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y compensación.

El apoderado judicial del BBVA COLOMBIA S.A, llamó en garantía a las Aseguradoras CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A. y ACE SEGUROS S.A, admitido mediante auto del 20 de junio de 2017.

CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A. contestó el llamamiento indicando no constarle ninguno de los hechos de la demanda y atenerse a lo que se pruebe. Aclara que la póliza de cumplimiento No. 22916 subsume las coberturas otorgadas por la póliza expedida por ACE SEGUROS S.A, con vigencia entre el 3 de agosto de 2013 y el 2 de agosto de 2019, debido a la fusión por absorción entre las dos compañías.

ACE SEGUROS S.A., a su turno, replica el llamamiento precisando que la póliza de seguro de cumplimiento No. 22915 fue tomada por AMAREY NOVA MEDICAL y tiene como asegurado a la Universidad del Bosque, que nada tiene que ver con esta demanda. Respecto a la póliza No. 22916 indica que esta otorga coberturas específicas las cuales se limitan al contenido estricto de las cláusulas pactadas, así como a las exclusiones de la misma. Finalmente advierte que tal póliza va desde el 3 de agosto de 2013 hasta el 2 de agosto de 2019. Entre las excepciones propuestas están las que denominó incumplimiento de disposiciones legales, alcance de responsabilidad y coexistencia de seguros.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

En sentencia del 07 de julio de 2023, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, tomó decisiones

“PRIMERO: DECLARAR que ADECCO COLOMBIA SA, fue una simple intermediaria en la relación laboral que unió a la señora ESTEFANY SOLANO SARMIENTO con BBVA SA, la cual se dio mediante un contrato a término indefinido que inició el 19 de noviembre del año 2015 y terminó el 13 de septiembre del año 2016, siendo ambas accionadas solidariamente responsables por las acreencias laborales que se desprendan de dicha relación contractual.

SEGUNDO: DECLARAR que la relación laboral feneció de manera unilateral e injusta por parte del empleador.

TERCERO: CONDENAR a las accionadas BBVA y ADECCO COLOMBIA SA a pagar de manera solidaria a la señora

ESTEFANY SOLANO SARMIENTO la suma de \$900.000 por concepto de indemnización por despido injusto.

CUARTO: CONDENAR a las accionadas BBVA y ADECCO COLOMBIA SA a pagar de manera solidaria a la señora ESTEFANY SOLANO SARMIENTO la liquidación final de prestaciones sociales, además de la sanción del artículo 65 del CST equivalente a la suma de \$ 21.600.000 desde el 13 de septiembre de 2016 y 13 de septiembre del año 2018, y desde el 14 de septiembre del año 2018 y hasta la fecha del pago definitivo, se condenará al pago de los intereses moratorios sobre el monto de las prestaciones sociales insolutas, liquidados con la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

QUINTO: DECLARAR CONTRARIA a derecho la retención realizada a la trabajadora por la suma de \$7.700.000. la cual deberá ser reintegrada.

QUINTO: (sic) ABSOLVER a la llamada en garantía de las pretensiones incoadas.

SEXTO: DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por las pasivas.

SEPTIMO: COSTAS a cargo de **ADECCO COLOMBIA SA y BBVA**, para lo cual se fijan agencias en derecho a favor de la demandante, en la suma de \$2.265.000. Igualmente se condena en costas a **BBVA** y a favor de CHUBB SEGUROS COLOMBIA SA, en la suma de \$580.000

DEL RECURSO DE APELACIÓN

Apela la **parte actora** la decisión anterior y lo sustenta expresando su desacuerdo (i) al no acogerse la petición principal de reintegro, dado que la demandante no fue una empleada en misión, sino que hubo una relación laboral entre ella y el BBVA,

de tal modo que, al estar viciado el vínculo con la empresa temporal, la sanción derivada es la ineficacia y por ello tiene derecho al reintegro. Adicionalmente, señala que a la demandante ya se le había sancionado con un llamado de atención y no podría invocarse por los mismos hechos sanción diferente a la ya dispuesta con anterioridad. (ii) De no accederse a la pretensión principal, solicita sea modificada la condena a la indemnización por despido injusto incluyendo la indexación.

La apoderada judicial del **banco BBVA S.A.** apeló la integridad de la sentencia, (i) en cuanto declara que ADECCO fue un simple intermediario para con el banco. ii) expone que el Juez no se detuvo en el acta de descargos, especialmente en las preguntas de la 7ª a la 18ª y sus respuestas. Solicita sea tomada en cuenta la negligencia que del documento se desprende por parte de la demandante, aunado a que cuando se gestionan dineros del público debe hacerse con diligencia. (ii) Que la actora firmó contrato con quien a su juicio es el verdadero empleador, ADECCO, dado que esta empresa era quien le pagaba su salario, por lo que no debe considerarse a BBVA como empleadora. (iii) Adicionalmente, considera que con la decisión del a quo se está premiando la conducta reprochable de la demandante, puesto que hubo una justa causa para dar por término el contrato. (iv) Hace referencia al documento donde se plasma que la trabajadora autoriza que se descuente porque ella misma era consciente de su falta.

La apoderada judicial de **ADECCO** considera que se equivoca el a quo, pues (i) se cumplen todos los requisitos para la prestación de servicios temporales y la ejecución de contratos con empresas clientes, dado que el mismo contrato es claro sobre cuáles son

los cargos y fines específicos. (ii) que la demandante en todo momento tuvo conocimiento pleno de que estaba siendo contratada para ser auxiliar de ventanilla, y que dentro el contrato civil entre ADECCO y BBVA normaba que va a tener las condiciones para reemplazos, licencias, vacaciones y demás. (iii) Expresa que hubo confesión de la demandante cuando indica que estaba destinada para reemplazos de personas, además que fue corroborada por la testigo SARMIENTO, que los periodos eran de poco tiempo. (iv) Afirma que el a quo no hizo un especial estudio sobre el acta de cargos y descargos, puesto que existe una falta gravísima de modo que su actuar vulneró el patrimonio económico de un tercero, lo cual hace que la entidad bancaria entre a responder. (v) Por otro lado, debe tenerse en cuenta la carta de terminación del contrato, porque se comprueba que se hicieron todos los procedimientos acordes a la ley. (vi) Cuestiona que se endilgue mala fe puesto que hubo incluso firma de autorización de descuentos a favor de ADECCO por parte de la demandante. (vi) Advierte que, a la hora de recibir la liquidación, la Sra. ESTEFANY tenía un saldo negativo por un valor inferior al presentado como descuento, lo que deberá tenerse en cuenta toda vez que fue objeto de condena a título indemnizatorio sustituir una suma superior a la que fue objeto de liquidación.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de BBVA COLOMBIA S.A. presentó alegatos de conclusión indicando que la sentencia de primera instancia debe ser revocada por haber desconocido la normativa aplicable y la realidad probatoria del proceso. Fundamenta su solicitud en la

inexistencia de responsabilidad solidaria entre BBVA y ADECCO, ya que la demandante fue vinculada por esta última como empresa de servicios temporales para una misión específica, sin exceder el tiempo legal ni realizar funciones permanentes en BBVA y que no se le pueden atribuir obligaciones laborales que no le corresponden como entidad usuaria del servicio temporal. Hace referencia al desconocimiento del principio de legalidad, al aplicar figuras como la estabilidad laboral reforzada sin que se cumplieran los requisitos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional, advirtiendo también que la vinculación se dio dentro de los parámetros legales de contratación temporal.

El apoderado de ADECCO COLOMBIA S.A. indica que la sentencia debe ser revocada, ya que se desconoció la legalidad de la contratación como trabajador en misión y se omitió el análisis adecuado de las pruebas que desvirtúan las pretensiones de la demandante. Que la demandante fue contratada legalmente por ADECCO para prestar servicios temporales al BBVA, sin vocación de permanencia; que existió una justa causa para la terminación del contrato basada en el incumplimiento de procedimientos por parte de la demandante, lo cual fue reconocido por ella misma en diligencia de descargos; que hubo una autorización de descuento firmada voluntariamente por la demandante en la que reconoció su responsabilidad en la pérdida de dinero, lo que desvirtúa la condena impuesta por retención indebida; y que la suma de \$7.700.000 no fue descontada por ADECCO, sino que corresponde al valor del cheque pagado por la demandante, siendo que la única retención válida fue de \$1.727.199, autorizada expresamente por la trabajadora.

Finalmente, el apoderado de la llamada en garantía CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A. presentó alegatos de conclusión solicitando confirmar la sentencia de primer grado, ya que se valoraron correctamente las pruebas y se concluyó que no procede afectación de la póliza de cumplimiento suscrita por su representada, ya que la póliza de cumplimiento No. 22916 únicamente ampara los incumplimientos laborales imputables al contratista ADECCO COLOMBIA S.A. frente a sus trabajadores, y no cubre obligaciones laborales del asegurado BBVA COLOMBIA S.A

C O N S I D E R A C I O N E S:

El orden en que se resolverán los temas objeto de impugnación por las partes, será el siguiente: (i) ¿quién fue el verdadero empleador de ESTEFANY SOLANO SARMIENTO?; (ii) ¿le asiste derecho a la demandante al reintegro al cargo que desempeñaba en el banco BBVA?; (iii) de no prosperar la anterior pretensión, ¿tiene derecho al pago de la indemnización por despido injusto, debidamente indexada?; (iv) ¿es procedente la *anulación* del descuento efectuado a la accionante por la suma de \$7.700.000, así como el pago de las prestaciones sociales? (v) finalmente, debe dirimirse la condena al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

1 y 2) Empleador de ESTEFANY SOLANO SARMIENTO, y reintegro

Las Empresas de Servicios Temporales – EST – están definidas en la ley como aquellas que “... *contratan la prestación de*

servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. (Decreto 4396 de 2006, art. 2)

De allí que sus trabajadores pueden ser de planta o en misión: los primeros, desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales, al paso que los segundos son quienes la EST envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

El artículo 6° ib., prevé los casos – taxativos - en que las empresas usuarias pueden contratar con las EST, así:

“1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. *Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio”.*

Ahora bien, el artículo 8° del decreto en cita, al regular los contratos entre la empresa Usuaria y la EST, dispone, entre otros puntos, que la relación entre tales empresas puede regularse por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar, o bien, celebrar un solo contrato que regulará el desarrollo de la relación a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

En el caso bajo examen, las empresas demandadas celebraron el que denominaron *“Acuerdo tarifario para el servicio de suministro de personal en misión para reemplazos en áreas administrativas y la red comercial a nivel nacional, en abogado, ingeniero de sistemas, supervisor de Inhouse, psicólogo, profesional máster, profesional senior, profesional especializado, profesional, analista de apoyo administrativo/operativo, inhouse, inhouse J.E., **auxiliar ventanilla**, auxiliar ventanilla J.E., auxiliar segmentador J.E., auxiliar segmentador y otros que pueda requerir el banco, por una vigencia de tres (3) años”*¹

Dicho acuerdo, suscrito el 02 de agosto de 2013, tuvo el siguiente objeto:

SEGUNDA - OBJETO: En virtud del presente contrato, EL CONTRATISTA se obliga para con EL BANCO, a prestar bajo su exclusiva cuenta y riesgo, el servicio de suministro de personal en misión idóneo, competente, técnico y/o profesional, de intachable conducta, de reconocida eficacia para reemplazos en la red comercial a nivel nacional en el cargo de abogado, ingeniero de sistemas, supervisor de inhouse, psicólogo, profesional master, profesional senior, profesional especializado, profesional, analista, , apoyo administrativo/operativo, inhouse, inhouse j.e., auxiliar ventanilla, auxiliar ventanilla j.e., auxiliar segmentador j.e., auxiliar segmentador y otros que pueda requerir el banco, por tres (3) años para el banco BBVA Colombia a nivel nacional, en horarios comerciales definidos por el Banco, para el cubrimiento de jornadas especiales, vacantes ocasionales y/o ausencia de funcionarios del Banco ocasionadas por vacaciones, uso de licencias y/o en incapacidad por enfermedad ó maternidad, al igual que para adelantar labores ocasionales, accidentales o transitorias en áreas administrativas y de red comercial.

¹ Archivo “006ContestacionBBVApdf” págs. 32 y s.s.

De lo anterior, se puede apreciar que la característica fundamental de las EST, es la **temporalidad** del personal que suministran a las usuarias, tal como se deriva de los casos en que se puede celebrar este tipo de contratación en los términos del artículo 6° del Decreto 4396 de 2006, arriba citado. Esto es, no interesa si el empleo pertenece al fin misional de la empresa usuaria, o incluso si se trata de un cargo permanente en esta última - y de hecho esto usualmente sucede - sino que el suministro del personal sea para ocupar uno de esos empleos, pero de manera temporal, v. gr., para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad etc.

En el presente caso, se tiene, de un lado, que ADECCO COLOMBIA S.A. es una empresa que tiene por objeto social, la prestación de servicios a terceros consistente en “... *el suministro de trabajadores y de empleados que serán personas naturales contratadas por la sociedad para que presten servicios temporales en el desarrollo de las actividades ordinarias inherentes y conexas*”.²

De otro lado, la demandante fue contratada por ADECCO (como Empresa de Servicios Temporales) y enviada a laborar en misión con la usuaria BBVA, en el cargo de Auxiliar de Ventanilla o cajera, a partir del 19 de noviembre de 2015.³

² Archivo “002Demandapdf” fl. 14

³ (Archivo “002Demandapdf”) fl. 84:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CON SALARIO ORDINARIO

NOMBRE DEL EMPLEADOR E IDENTIFICACION: ADECCO COLOMBIA SA NIT. 860050926 -1	DIRECCION DEL EMPLEADOR: CR 7 76 35 P. 6 Ciudad Bogotá Teléfono: 4895454
NOMBRE DEL TRABAJADOR EN MISION Y DOCUMENTO DE IDENTIDAD: SOLANO SARMIENTO ESTEFANY CC 1066180031	DIRECCION DEL TRABAJADOR EN MISION: cfl 49 E nro 83 A 200 Tel. 41911962
LUGAR, FECHA NACIMIENTO Y NACIONALIDAD: CHINU, martes, 22 de enero de 1991 Colombiano	CARGO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR EN MISION: AJUXILIAR DE VENTANILLA
SALARIO MENSUAL: (\$ 900.000,00) NOVECIENTOS MIL PESOS CON CERO CVS M/CTE	DURACION DEL CONTRATO: POR DURACION DE LA OBRA O LABOR
LABOR OBJETO DEL CONTRATO: Incremento de la produccion o ventas	FECHA DE INICIACION DE LABORES: Jueves, 19 de noviembre de 2015
PERIODOS DE PAGO: Mensual	
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES: En los lugares asignados por el EMPLEADOR en virtud del servicio contratado por la Empresa USUARIA	CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL (LA) TRABAJADOR EN MISION (A): Medellin
JORNADA: Tiempo Completo	NOMBRE DE LA EMPRESA USUARIA: BBVA COLOMBIA S.A.

La propia demandante, cuando absolvió el interrogatorio de parte, espontáneamente confesó que fue vinculada como cajera o Auxiliar de Ventanilla, para laborar en diferentes sedes, “*nos cambiaban de sucursal*”, indicando que ella inició en Belén y luego pasó a Unicentro, y que “*normalmente yo hacía los reemplazos de las personas que por X o Y no podían estar*” (sic). Señaló incluso que con BBVA no firmó contrato, pero, cuando se produjo el despido, se encontraba en proceso de vinculación con el banco. Esto es, se cumple uno de los objetivos de la contratación a través de EST, como lo era el remplazo de personal que se hallaba en situaciones administrativas de ausencia temporal.

Además de lo anterior, importa destacar que el vínculo de la demandante con ADECCO COLOMBIA S.A. finalizó el 13 de septiembre de 2016, vale decir, habida cuenta que el mismo había iniciado el 19 de noviembre de 2015, no alcanzó a superar el año de que trata el numeral 3° del artículo 6° del Decreto 4396 de 2006 (*seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.*) como para entender que se violentaran las normas que

regulan el trabajo temporal en Colombia, como lo pretende la parte actora.

Tampoco puede hablarse, en las condiciones fácticas descritas en las cuales esta Sala no observa ningún desvío de las normas que regulan la materia, de una situación anómala o aparente de intermediación laboral como lo dedujo el juez de primer grado, pues entonces esta figura habría que declararla siempre que se haga uso de la contratación de personal por parte de una empresa usuaria, con una de servicios temporales.

De tal manera que habrá de revocarse el numeral primero de la parte resolutive del fallo de primera instancia, así como cualquier eventual condena *in solidum* contra el banco BBVA, en el entendido de que quien es reputado verdadero y único empleador es la sociedad ADECCO COLOMBIA S.A,

Por estas mismas razones, no es procedente el reintegro que la actora pretende argumentando que el vínculo con la empresa temporal está viciado, lo que daría lugar a la ineficacia del contrato celebrado con ADECCO, por lo cual en este punto se mantendrá la absolución de primera instancia.

3) de la indemnización por despido injusto, debidamente indexada

Antes de examinar el fondo del asunto en este aspecto, encuentra la Sala una actuación, por así decirlo, incompatible, que merece pronunciamiento previo. Ocurrió que el empleador ADECCO

COLOMBIA S.A., el día lunes 12 de septiembre de 2016, remitió dos comunicaciones a la demandante, una, notificándole de un llamado de atención con copia al expediente laboral de la trabajadora, por los hechos acaecidos el 1º de agosto de ese año, esto es, porque no realizó la visación adecuada de un cheque “... *que llego a la sucursal para ser cambiado...*” (sic), añadiendo que, “... *los argumentos esgrimidos en la diligencia de descargos del 12 de septiembre de 2016 no le eximen de su responsabilidad...*”

La comunicación es la siguiente:



Medellín, lunes 12 de Septiembre de 2016.

Señorita.

ESTEFANY SOLANO SARMIENTO

Ciudad

Asunto: Llamado de Atención

Respetada Señorita:

Por medio de la presente nos permitimos realizar un llamado de atención con copia a su hoja de vida, conforme a los siguientes hechos ciertos:

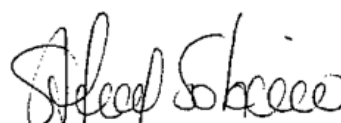
Por cuanto usted el día martes 01 de Agosto del presente año no realizó una visación adecuada de cheque que llego a la sucursal para ser cambiado, de ser así se hubieran podido detectar las inconsistencias presentadas en algunos campos de la cantidad de números y letras presentes en los textos de lleno del cheque. Los argumentos esgrimidos en la diligencia de descargos del 12 de septiembre de 2016 no le eximen de su responsabilidad de efectuar un adecuado seguimiento y atender con diligencia las obligaciones y funciones a usted encomendadas, responsabilidad que aceptó en la mencionada diligencia.

Esta decisión se fundamenta en el Art. 111 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

Espero adopte las medidas tendientes al mejoramiento de su actitud y compromiso, garantizando el buen desarrollo de sus funciones.

Atentamente,


MANUEL VICENTE GAMERO BALOCO
Auxiliar Jurídico
ADECCO COLOMBIA S.A


Firma del Trabajador.
C.C No 1066180031

Copia: Expediente Laboral del Trabajador

No obstante, en la misma fecha, a la demandante se le notificó que la empleadora ADECCO había decidido dar por terminado el contrato de trabajo invocando justa causa, así⁴:

Medellín, 12 de Septiembre de 2016

Señora.
ESTEFANY SOLANO SARMIENTO.
Ciudad.

Referencia: Terminación unilateral del contrato de trabajo.

Respetada señora:

Por medio de la presente me permito comunicarle que esta empresa ha decidido terminar en forma unilateral con justa causa legal, el contrato individual de trabajo que con usted le vincula desde el día 19 Noviembre de 2015.

La decisión tiene fundamento en los siguientes hechos ciertos:

⁴ Carta de despido Archivo "002Demandapdf" fl. 67

1.- En fecha primero (01) de agosto de 2016 usted no realizó una visación adecuada del cheque 12337 expedido por el señor Rodrigo Trujillo Mejía – Gerente de Texcauca S.A a favor de Gómez Yarce Giovanny Alberto, visación que de haberse realizado correctamente hubiera podido detectar las inconsistencias presentadas en algunos campos de la cantidad de números y letras presentes en los textos de lleno del cheque.

2.- En fecha 12 de septiembre de 2016 usted fue citada a diligencia de descargos donde sus explicaciones no fueron suficientes pues se evidencia que usted incumplió las políticas en materia de procedimientos para el pago de cheques propios de cuentas corrientes y cheques de gerencia.

3.- La falta cometida es grave de conformidad a lo señalado en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo de la empresa.

Por todo lo anterior, esta empresa se ha visto en la necesidad de dar por terminado con justa causa legal, pues usted incurrió en conductas prohibidas por esta compañía.

La terminación del contrato tiene fundamento legal en lo preceptuado en el artículo 62 literal A numerales 5, 6 del código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el artículo 56, 58 y 60 del mismo código.

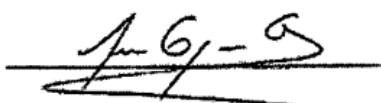
Su contrato de trabajo tiene vigencia hasta el día de 12 de septiembre de 2016 al finalizar la jornada laboral _____

Esta decisión se fundamenta en el Art. 111 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

Espero adopte las medidas tendientes al mejoramiento de su actitud y compromiso, garantizando el buen desarrollo de sus funciones.

(...)

Atentamente,



Federico García.
Gerente Sucursal – Medellín Aburra

Con independencia de la veracidad de la falta y su magnitud como causal suficiente para entender estructurada la justa causa, a la demandante se le juzgó dos veces por la misma conducta, lo que configura, a juicio de la Sala, una vulneración al principio del *non bis in idem*, es decir, que nadie puede ser

penalizado dos veces por los mismos hechos. (artículo 29 de la Constitución Política.) Tal violación comporta, además, el desconocimiento del debido proceso y la garantía de defensa de la trabajadora, que impide que si la empresa elige sancionar disciplinariamente al empleado con un llamado de atención, no pueda luego, válidamente, despedirlo invocando justa causa.

Si bien es cierto, no está claro cuál de las dos cartas se le entregó primero a la empleada, en sana lógica debe deducirse que fue la del llamado de atención, pues lo contrario no tendría sentido, esto es, despedirla primero y luego optar por llamarle la atención.

De tal suerte que, en palabras de la Corte Suprema de Justicia, *“Una vez el empleador ha ejercido su facultad disciplinaria frente a una conducta, no puede posteriormente alegar esa misma conducta como justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”*

Máxime que las dos comunicaciones envían mensajes confusos y contradictorios al trabajador(a), ya que el llamado de atención supone la continuidad del vínculo laboral, al paso que la terminación del contrato acarrea su extinción definitiva. En suma, se confirmará la condena a la indemnización de perjuicios por despido injusto, pero por las razones vistas. Se mantendrá igualmente el monto de la condena en la suma de \$900.000, adicionando la sentencia en punto a ordenar la indexación de la

anterior suma, por el tiempo transcurrido entre el 14 de septiembre de 2016 y la fecha del pago efectivo de la obligación.

4) Del descuento imputable a la suma de \$7.700.000.

La falta de que se acusó a la demandante, consistió en que en su ejercicio como cajera del BBVA, no realizó la visación adecuada de un cheque expedido por el gerente de la empresa TEXCAUCA S.A. a favor del Sr. Giovanni Alberto Gómez Yarce por valor de \$367.272, el cual fue adulterado en su valor a la suma de \$8.067.272, que al haber sido pagado sin seguirse los protocolos del banco, dio lugar a un desfalco en cuantía de \$7.700.000.

Dado que fue este el motivo del despido de la demandante, la empleadora – ADECCO COLOMBIA S.A. – procedió a descontar la liquidación final en su totalidad, como una especie de compensación parcial imputable al monto de la pérdida por el valor pagado de más con el cheque en cuestión. Es decir, en el archivo *008ContestacionAdeccopdf*, pág. 76, se aprecia la liquidación final del contrato de trabajo, la cual arrojó la suma de \$1.667.199 netos, incluidos los descuentos de ley por salud y pensión. Valor total que fue deducido sobre los \$7.700.000 correspondientes al desfalco, según lo ya explicado, por lo cual a la demandante no le fue pagada suma alguna al terminar el vínculo laboral. Tal liquidación y para mejor ilustración, fue la siguiente:



Liquidacion De Contrato
ADECCO COLOMBIA S A
860.050.906-1

Fecha: 17/05/2017 15:42:55
Usuario: ADECCO\giovani.martinez
Reporte: NOM701
Página: 1

Empleado 1066180031 SOLANO SARMIENTO ESTEFANY Identif. 1066180031
Sucursal: 019 SUCURSAL MEDELLIN CENTRO
Centro De Costo: 4003 MEDELLIN CENTRO
Regimen Cesantias LEY 50 DE 1.990
Tipo de Contrato LABOR CONTRATADA ESTANDAR
Ultimo Cargo AUXILIAR DE VENTANILLA
Causa Terminación Contrato TERMINACION CONTRATO
Fecha Ingreso 19/11/2015
Días Totales 294
Base Cesantias 977.700
Base Prima 977.700
Base Vacaciones 900.000

No. Contrato: 213565
Fecha Retiro 12/09/2016
Días Licencia 0
Ultimo Sueldo 900.000
Días Netos 294

CONCEPTO	DESCRIPCION	CANTIDAD	DEVENGADOS	DEDUCIDOS	NETO A PAGAR
000001	Dias Trabajados y Sueldo	0,00	0	0	0
001050	Salario Basico (Horas Ordinarias)	12,00	360.000	0	0
001146	Vacaciones en Liq de Contrato	12,25	367.500	0	0
001300	Auxilio de Transporte	12,00	31.080	0	0
001500	Prima de Servicios	72,00	195.540	0	0
001560	Cesantias	252,00	684.390	0	0
001565	Intereses Sobre Cesantias	252,00	57.489	0	0
002205	Salud Empleado	12,00	0	14.400	0
002210	Pensión Empleado	12,00	0	14.400	0
101820	Saldo en Rojo Nomina	0,00	6.032.801	0	0
207024	Dcto. Otros Descuentos	0,00	0	7.700.000	0
TOTALES:			7.728.800	7.728.800	0

SON :

CONSTANCIA DE RECIBÓ DE PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIÓN

YO, SOLANO SARMIENTO ESTEFANY identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro que he recibido a satisfacción de ADECCO COLOMBIA S A la cantidad de \$0,00 que corresponde al saldo total del sueldo y de las prestaciones sociales que devengué en esta institución hasta la fecha. Así mismo hago constar que con el pago anteriormente mencionado, ADECCO COLOMBIA S A ha quedado totalmente a paz y salvo para conmigo por concepto de sueldos, cesantias, subsidio de transporte, intereses, vacaciones, prima de servicios, horas extras, dominicales y festivos, recargo nocturno, descansos, compensatorios, indemnizaciones y en general por todo concepto emanado de la relación laboral.

PARA CONSTANCIA SE FIRMA LA PRESENTE EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____ DE _____

Elaboró:

Revisó:

Recibido por:

Ahora bien. De la mano con lo anterior, la demandante firmó un formato de autorización de descuento, pero disfrazada de un “préstamo” por el valor del desfaldo, esto es, por \$7.700.000, así: (Archivo “002Demandapdf”) fl. 71:

	FOR-CONT-0025	Rev. 4
	AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO	

NOMBRE DEL TRABAJADOR:	ESTEFANY SOLANO SARMIENTO
IDENTIFICACION:	C.C - 1.066.180.031
POR VALOR DE:	SIETE MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS ML \$ 7'700.000
PARA SER DESCONTADO ASI:	Mensual ____ Pagos mensuales de ____
	Quincenal ____ Pagos quincenales de ____
	En una sola cuota ____
CONCEPTO DE:	PRÉSTAMO.
BENEFICIARIO DEL CONCEPTO:	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria – BBVA.

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

Es evidente que en realidad no hubo tal “*préstamo*”, y lo que la empresa quiso fue, bajo la capa de una aparente legalidad, compensar el valor del desfalco, así fuese parcialmente, con la liquidación de prestaciones sociales a que tenía derecho la trabajadora. Tal autorización por el concepto señalado, debe tenerse por no escrita, desconociendo así la prohibición a los empleadores de deducir, retener o compensar suma alguna de monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los trabajadores. (Arts. 59 y 149 del CST)

No quiere significar lo anterior que la empresa quede inerte, o sin opción de recuperar el dinero pagado de más por una posible negligencia de la trabajadora, pero, para ello bien podía impetrar su propia acción judicial, o incluso, en este caso, haber presentado demanda de reconvención, más no tomar decisiones como juez y parte.

Colofón de lo anterior, se CONFIRMARÁ el numeral QUINTO del fallo, en cuanto declaró contraria a derecho la retención realizada a la trabajadora, pero aclarando que no fue por la suma de \$7.700.000 “*la cual deberá ser reintegrada*” como equivocadamente lo dispuso el juez, puesto que la empresa no realizó ni pudo hacerlo, un descuento por ese valor, sino por la suma correspondiente a la liquidación que, según se infirió, ascendió a \$1.667.199, y será éste el monto objeto de condena.

5) Indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

Bien es verdad que la norma en mención establece que cuando a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no le paga al

trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizaos por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

No obstante, la jurisprudencia laboral ha sido pacífica y copiosa en explicar que cuando esa falta de pago obedece a un comportamiento del empleador revestido de buena fe, puede exonerársele de tal sanción. La buena fe, es una noción que pertenece al fuero interno del ser humano, pero puede calificarse con base en representaciones externas, y significa la conciencia de obrar con rectitud, con probidad, con apego a las normas, al contrario de lo que implicaría una actuación artera, tendenciosa o torticera, orientada a sacar un provecho injusto en desmedro de los derechos de un tercero.

Aplicado lo dicho al presente caso, para la Sala, surge evidente la mala fe del empleador en la medida en que, *i)* disfrazó el descuento de una suma de dinero correspondiente a un mayor valor pagado por el posible error de la trabajadora en su función como cajera de una empresa usuaria, tratando de cubrir con un manto de legalidad bajo el ropaje de un “*préstamo*”, algo que en realidad nunca tuvo esa connotación; *ii)* porque, aun así, con base en el principio de la ajenidad del riesgo, el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios del empleador, pero NUNCA asumir sus riesgos o pérdidas; *iii)* porque es evidente que los salarios y prestaciones sociales del trabajador, adquieren para él y su familia carácter alimentario, de tal modo que no puede el empleador buscar pretextos irreales para desconocer su pago; *iv)* porque tampoco puede el empleador hacer justicia por

propia mano, lo que se traduce en este caso, en que no podía unilateralmente castigar a la trabajadora por un posible error de su parte en el cumplimiento de sus obligaciones como Auxiliar de Ventanilla – cajera – en la empresa usuaria, y por el contrario, ha debido impetrar sus propias acciones judiciales para someter el conflicto a la decisión de un juez, como corresponde, incluso, como se dijo, formulando en este proceso su propia demanda de reconvención.

Lo anterior impone CONFIRMAR, igualmente, el numeral CUARTO de fallo que se revisa, excepto en cuanto a la solidaridad del BBVA, por lo expuesto precedentemente en esta providencia

No son más los temas por dirimir. De tal manera que la sentencia e primer grado será CONFIRMADA, ADICIONADA, REVOCADA y ACLARADA.

No se causaron costas en esta instancia, por cuanto todos los recurrentes fueron vencidos en algún (s) punto de la apelación.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

1.- REVOCAR la sentencia proferida el 07 de julio de 2023 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto declaró la calidad de simple intermediaria de la empresa ADECCO COLOMBIA SA, así como la declaratoria de la solidaridad en

contra del BBVA, para en su lugar DECLARAR que la única responsable de las condenas que se proferirán, es la Empresa de Servicios Temporales ADECCO COLOMBIA SA, ABSOLVIENDO al BBVA de todas las condenas.

2.- CONFIRMAR los numerales SEGUNDO, TERCERO, CUARTO y QUINTO de la sentencia de primera instancia, en el entendido de que las condenas impuestas no son solidarias, sino únicamente en contra de ADECCO COLOMBIA S.A., como son: *a)* la indemnización por despido injusto por la suma de \$900.000, adicionando que tal suma debe ser indexada por el término transcurrido entre el 14 de septiembre de 2016 y la fecha del pago efectivo; *b)* la liquidación del contrato de trabajo ACLARANDO que corresponde a la suma de \$1.667.199; y *c)* el pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, en la forma y por las cantidades ordenadas, sin solidaridad del BBVA en ningún caso.

3.- ACLARAR el numeral QUINTO en el sentido de que la declaratoria como contraria a derecho de la retención realizada a la trabajadora no es por la suma total de \$7.700.000, y por ende no es ese el valor que “*deberá ser reintegrado*”, sino que éste corresponde a la suma de \$1.667.199, tal como se dejó sentado en el numeral anterior.

4.- Se ACLARA el numeral SÉPTIMO, en cuanto que las costas de primera instancia correrán exclusivamente a cargo de ADECCO COLOMBIA S.A, y en favor de la demandante, por la suma fijada en primera instancia. **Se ADICIONA** en el sentido de CONDENAR en costas a la demandante y en favor de BBVA, por

la suma de \$1,423.500. En los demás aspectos regulados en este numeral, se **CONFIRMA** lo decidido.

5.- En los demás aspectos del fallo, **SE CONFIRMA** la decisión
Costas, como se dijo en la parte motiva.

Notifiquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **8021f0626c036507e739b46f022c0aa9c7f72e687a5ece80fa07cc0678cd23e2**

Documento generado en 08/10/2025 11:20:12 AM

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