El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia de Segunda Instancia, Jueves 29 de noviembre de 2018

Radicación No: 66001-31-05-004-2017-00187-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: María Alejandra Giraldo Castaño

Demandado: Bancolombia S.A.

Juzgado de origen: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrado Ponente: Francisco Javier Tamayo Tabares.

**TEMAS: CONTRATO DE TRABAJO / TERMINACIÓN POR JUSTA CAUSA / ES UNA FACULTAD DE CUALQUIERA DE LAS PARTES / NO ES UNA SANCIÓN / POR ENDE, NO EXIGE AGOTAR DEBIDO PROCESO / REQUISITOS DEL ESCRITO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO / SALARIO / CONCEPTO.**

En la ejecución de dicha relación laboral, se pueden presentar situaciones que contravengan las obligaciones o deberes del trabajador… u otras análogas fijadas en el reglamento interno de trabajo como faltas disciplinarias, las cuales pueden ser sancionadas por el empleador, siguiendo para ello un conducto o procedimiento especial, regulado en el mismo reglamento y, en todo caso, siguiendo como mínimo lo mandado en el artículo 115 del CL. Además de ello, conforme al listado de justas causas previstas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el empleador cuenta con la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo. Ambas facultades, la disciplinaria y la finalización unilateral de la relación laboral, son claramente diferentes y específicas, por lo que se someten a reglas también diferentes. (…)

… la facultad del empleador de finalizar una relación laboral de manera justificada, se rige por un procedimiento completamente diferente al anterior, sin que allí sea necesario agotar ese debido proceso –descargos y demás-, puesto que el despido no es en sí una sanción, salvo que las partes lo convengan así. La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, para desligarse de la relación jurídica regulada por el contrato. Por tanto, por regla general, el despido no es una sanción, siendo excepcional que se revista de tal condición, debiendo para ello ser así considerada por las partes, de manera expresa, en cualquiera de los documentos que regulan la relación laboral. (…)

Tal comunicación (la de terminación de la relación laboral), ideal pero no forzosamente escrita, debe contener unas razones fácticas que encuadren dentro de una de las causales legales y, también preferiblemente, aunque no obligatoria, señalar cuál de las causas traídas por el legislador es la que se configura en el caso. Tales razones sirven como barrera para juicios posteriores, pues acreditada la expresión de una determinada causa, imposible se torna enunciar o querer introducir otra distinta. (…)

… al tenor de los artículos 22 y 23 del Código Laboral, (salario) no es cosa distinta a la retribución (generalmente en dinero sin perjuicio de lo tocante al salario en especie) que hace el empleador al trabajador por el servicio personal y subordinado prestado por este. Este concepto se amplía no solamente a la parte denominada salario como tal, sino a todo aquello que “recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte” (art. 127 CST). Salario, pues, no es otra cosa, que el pago que se le hace al trabajador por el servicio que prestó y, está integrado, por todos aquellos pagos que busquen recompensar ese servicio de manera habitual.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**AUDIENCIA PÚBLICA:**

En Pereira, a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de dos mil dieciocho (2018), siendo las diez y treinta de la mañana (10:30 a.m.), reunidos en la Sala de Audiencia los magistrados de la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, el ponente declara abierto el acto, que tiene por objeto resolver el recurso de apelación propuesto por la demandante contra la sentencia proferida el 20 de abril de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ***María Alejandra Giraldo Castaño*** contra ***Bancolombia S.A.***

**IDENTIFICACIÓN DE LOS PRESENTES:**

1. ***INTRODUCCIÓN***

La demandante pretendió que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada desde el 14 de septiembre de 2009 hasta el 10 de marzo de 2016, que finalizó sin justa causa, por lo que solicitó la correspondiente indemnización; además pretendió que se declare que es beneficiaria de la convención colectiva de trabajo 2014-2017; que los auxilios extralegales, prima semestral extralegal y bonificación por fuerza de ventas hacían parte de su salario, y en consecuencia solicitó que se condenara a Bancolombia S.A. a reliquidar las prestaciones sociales que fueron pagadas al término del contrato; además, solicitó el pago de la indemnización por no consignación de cesantías y la moratoria. Por último, pretendió el pago de los perjuicios morales por la terminación del contrato y las costas del proceso.

Como hechos jurídicamente relevantes, relató que fue contratada para desempeñarse como cajero supernumerario, actividad que consistía en recibir dinero por deposito de clientes, apertura de CDT, *fiducuentas*, pagar cheques, retiros de cuentas de ahorros o corrientes, etc…; actividades por las cuales recibía como salario básico $1’744.603, auxilio extralegal de transporte $79.019, incentivo de caja $71.913; prima de servicios extralegal que era pagada en junio y diciembre en equivalente a 60 días de salario; bonificación por fuerza de ventas $439.916 en febrero de 2015 y luego por $612.000 en los meses de mayo, agosto y noviembre de 2015 y en febrero de 2016.

Que el 10 de marzo de 2016 su empleador le notificó la terminación unilateral del contrato de trabajo, porque María Alejandra Giraldo Castaño el 19 de enero de 2016 había incumplido con sus labores, al inobservar el procedimiento establecido para retirar y pagar recursos, dislate que generó una pérdida económica para el banco, debido a que la demandante autorizó el retiro de dineros de una *fiducuenta* sin autorización real del cliente por un valor de $22’424.621 y según la investigación interna del banco, que no fue notificada a la demandante, se determinó que María Alejandra Giraldo Castaño no había realizado la correcta *visación* de la firma del cliente registrada en los sistemas del banco versus la firma de la persona que solicitó el pago del dinero.

Además, relató que dicha falta no podía ser imputada a la pretensora porque para dichos pagos se requería una autorización dual de los supervisores, que fue concedida por la directora de servicios Patricia Villa y el coordinador de horario extendido Juan Sebastián Caicedo. Además explicó que la demandante sí ejecutó los procedimientos de seguridad, para lo cual había confrontado la firma impuesta en el documento de cobro y la existente en el sistema, donde se podía apreciar que eran idénticas.

Por otro lado, indicó que era afiliada a la organización sindical del banco y por ende, beneficiaria de la convención colectiva 2014-2017, por lo que al momento de liquidar las prestaciones sociales la demandada omitió incluir como factor salarial la prima de servicios extralegal, auxilio extralegal de transporte, prima de servicios semestral y la bonificación por fuerza de ventas. Por último, expresó que la terminación del contrato de trabajo le produjo perjuicios morales.

Admitida la demanda, se dio traslado de la misma a Bancolombia S.A. que allegó respuesta por intermedio de apoderado judicial quien se pronunció respecto a los hechos, aceptando el vínculo laboral, su duración, los extremos del mismo, funciones desempeñadas, la remuneración del salario básico, la terminación del contrato el 10 de marzo de 2016, los hechos que justifican el despido y las faltas cometidas.

Concretamente, expuso que la demandante no realizó de manera correcta la *visación* de la firma del cliente registrada en los sistemas del Banco, versus la firma de la persona que solicitó el dinero, pues dichas rúbricas difieren a simple vista, aspecto que implicaba un claro incumplimiento de las obligaciones especiales que tenía como cajera supernumeraria y por ello, finalizó el contrato con justa causa según el “*numeral 6 del Literal A del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 55 y 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, y con los artículos 55 literal e) 60 numeral 1 y 10 y 67 literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo”* – fl. 115 c. 1 -.

Respecto al trámite de la investigación realizada señaló que el informe final se produjo el 8 de febrero de 2016, pesquisas en las que no participó la demandante por la confidencialidad y reserva del caso, pero posteriormente el 10 de marzo del mismo año, se escucharon las explicaciones de la trabajadora.

Finalmente, adujo que los reconocimientos ocasionales y por mera liberalidad que recibió la demandante como “*B Mer Lib No Sal Fza Vta”* no eran constitutivos de su salario, pero que sí liquidó sus acreencias laborales incluyendo la prima de servicios semestral, auxilio extralegal de transporte y la prima de servicio semestral prevista en la convención colectiva. En ese sentido se opuso a las pretensiones de la demanda y excepcionó de fondo “*carencia absoluta de causa”,* “*pago total de las obligaciones surgida de la vinculación laboral de las partes”,* “*cobro de lo no debido”,* “*inexistencia de derecho a reclamar de parte de la demandante”,* “*buena fe”,* “*compensación”* y “*prescripción”.*

 ***II.******SENTENCIA DEL JUZGADO***

La *a quo* denegó la totalidad de las pretensiones tras considerar en primer lugar que el contrato de trabajo terminó por una justa causa y que ninguna duda existía sobre la existencia de la conducta, puesto que la misma demandante aceptó su ocurrencia, aunque alegó varias circunstancias para justificar su conducta, que no eran suficientes para excusarla de la falta cometida; así, pese a que la demandante señaló que las firmas eran similares y por eso autorizó el pago, a juicio de la *a quo,* a simple vista las rúbricas sí eran diferentes, máxime que el cliente llegó con el volante de cobro enmendado y la cuenta bancaria errada, circunstancias que no hicieron sospechar a la demandante de la ocurrencia del fraude, pese a su experiencia durante 7 años como cajera.

Respecto a la autorización dual, la juzgadora concluyó que la misma demandante aceptó que dicho control únicamente recaía sobre el monto y la clase de transacción a realizar, quedando bajo la responsabilidad del cajero el visado de las firmas. Por otro lado, la jueza señaló que ninguna falta de capacitación ocurrió porque María Alejandra Giraldo Castaño aceptó que al inicio de la labor fue instruida sobre sus funciones, entre ellos, la identificación de firmas; además la demandante contaba con una experiencia de 7 años.

En ese sentido, la *a quo* concluyó que el proceso de *visado* de firmas estaba contemplado como un proceso de seguridad que, ante su incumplimiento implicaba una falta grave, según el reglamento interno de trabajo, sin que allí estipulara procedimiento disciplinario alguno para despedir a la demandante. Además, la juez de instancia señaló que el despido no es una sanción, y por ello el empleador no debe agotar procedimiento correccional alguno.

Respecto a la inclusión de algunos valores como constitutivos del salario, que corresponden a prima extra legal de servicio, auxilio de transporte extralegal y bonificación por fuerza de trabajo, la *a quo* concluyó que “*no se sabe cuál es el pago que se está reclamando”,* y si este correspondiera a la bonificación por fuerza de ventas, la misma no era constante y no tenía por propósito remunerar la labor, por el contrario, era un incentivo en caso de cumplimiento de metas, además había pacto escrito de que dicho aliciente no constituía salario.

***III. APELACIÓN***

La parte actora se alzó contra la sentencia de primer grado, para lo cual reprochó que para terminar el contrato de trabajo unilateralmente por parte del empleador era necesario darle una oportunidad al trabajador para ejercer su derecho de defensa, tal como lo ha enseñado la Corte Constitucional, trámite que no ocurrió para el caso de marras.

Además, recriminó que existen varios eximentes de la responsabilidad en la comisión de la falta grave, entre ellos que, ninguna exigencia sobre el conocimiento de grafología se le podía pedir a la demandante; asimismo el cliente que se presentó al banco era un *ladrón*, sin que pudiera endilgársele culpa por ello a la demandante, pues precisamente esos eventos hacen parte del giro ordinario de las actividades del banco, máxime que el *ladrón* solicitó un traslado entre cuentas bancarias de Bancolombia S.A., por lo que ninguna sospecha debía tener la demandante, que solo tenía para defenderse el método comparativo de firmas, cuando en la actualidad se implantó la huella dactilar, que es más segura; por lo tanto, el banco no podía exigir una revisión exhaustiva de las firmas, sino suministraba algún método efectivo para el mismo.

Frente a los factores constitutivos de salario, argumentó que las nóminas evidenciaban que cada 3 meses se otorgaba una bonificación, que no puede ser desconocida por pacto de exclusión alguno entre las partes; además, solicitó el pago de la indemnización por perjuicios morales porque tuvo que sufrir la responsabilidad del hurto cometido por un tercero.

***IV. CONSIDERACIONES***

***Del problema jurídico.***

Para desatar el asunto litigioso puesto en conocimiento de la Colegiatura, es necesario resolver los siguientes dilemas jurídicos:

*¿Exige el despido unilateral con justa causa por parte del empleador, el agotamiento de un debido proceso? Y en caso positivo, ¿Se agotó el mismo en el presente caso?*

*Si ninguno de los puntos anteriores encuentra respuesta positiva, ¿Se configuró en este asunto la causa legal de terminación alegada por la demandada y puede considerarse anunciada por el empleador a su trabajador?*

*Por otro lado, ¿las bonificaciones recibidas por la demandante hacían parte de su salario?*

***Desenvolvimiento de la problemática planteada***

***Despido injustificado. Debido proceso.***

En la relación laboral existen dos partes: el empleador y el trabajador. El primero, en su condición de jefe, es quien impone, en el marco del respeto de la dignidad humana y las condiciones mínimas e irrenunciables, las condiciones de cantidad y calidad de trabajo, lugar de ejecución, imposición de reglamentos, ejercer facultades disciplinarias y, cuando exista la justificación para ello, finiquitar la relación de trabajo, así como los demás aspectos regulados en la Constitución, en la Ley, en las convenciones y pactos colectivos, reglamentos de trabajo, manuales y contratos de trabajo. El trabajador, por su parte, se compromete a prestar personalmente el servicio, sometido a las reglas antes dichas.

En la ejecución de dicha relación laboral, se pueden presentar situaciones que contravengan las obligaciones o deberes del trabajador –arts. 58 y 60 CL- u otras análogas fijadas en el reglamento interno de trabajo como faltas disciplinarias, las cuales pueden ser sancionadas por el empleador, siguiendo para ello un conducto o procedimiento especial, regulado en el mismo reglamento y, en todo caso, siguiendo como mínimo lo mandado en el artículo 115 del CL. Además de ello, conforme al listado de justas causas previstas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el empleador cuenta con la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo. Ambas facultades, la disciplinaria y la finalización unilateral de la relación laboral, son claramente diferentes y específicas, por lo que se someten a reglas también diferentes.

En efecto, para que el empleador imponga una sanción al trabajador, debe agotar unas exigencias mínimas de debido proceso, conforme a los lineamientos fijados en el artículo 29 superior, las normas referidas en el Código Laboral y la jurisprudencia constitucional, que claramente establece que en este ámbito –el sancionatorio- es deber de los empleadores privados y públicos, mantener el respeto por tal garantía y agotar, como mínimo, unos requerimientos desarrollados por la jurisprudencia constitucional –Sentencia C 539/2014 -.

Por su parte, la facultad del empleador de finalizar una relación laboral de manera justificada, se rige por un procedimiento completamente diferente al anterior, sin que allí sea necesario agotar ese trámite disciplinario – descargos y demás-, puesto que el despido no es en sí una sanción, salvo que las partes lo convengan. La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, para desligarse de la relación jurídica regulada por el contrato. Por tanto, por regla general, el despido no es una sanción, siendo excepcional que se revista de tal condición, debiendo para ello ser considerada por las partes, de manera expresa, en cualquiera de los documentos que regulan la relación laboral. Así lo ha decantado la jurisprudencia patria, siendo necesario, para clarificar el asunto, citar textualmente uno de tales pronunciamientos:

*“De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, no. 39394, a saber:*

*“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice” (Sentencia SL 3655 de 2016).*

Así las cosas, es evidente que la sanción disciplinaria que puede imponer el empleador, tiene una naturaleza diferente a la facultad de la que es titular éste para finalizar justificadamente un contrato laboral, por lo que esta última no está ligada a un procedimiento previo, salvo que así se pacte en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o pacto colectivo o en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación laboral.

En el caso puntual, se tiene que no existe prueba de que en la entidad bancaria existiera reglamento o manual o, algún tipo de convenio entre las partes, que obligaré al empleador a agotar un procedimiento previo para finiquitar la relación laboral, cuando la causal de terminación del contrato correspondiera a aquellas denominadas graves.

En efecto, el contrato de trabajo pactado entre las partes finalizó por la comisión de una conducta calificada en el contrato de trabajo y en el reglamento interno como grave, así el primer pacto calificó la gravedad de “*desatender procedimientos, instrucciones, normas o políticas previstas por EL BANCO para el manejo y/o seguridad de información, dineros, operaciones, títulos valores, cajas fuertes, llaves, claves, software, etc. (…) permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares y/o ilícitas”* (fl. 139 c. 1), y en el reglamento interno se tipificaron en los literales c. y d. del artículo 67, las siguientes conductas:

“***artículo 67.*** *Se califican como graves y da, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:*

*(…)*

***c.*** *Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.*

***d.*** *No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejen, imparta las autoridad del banco”* – fl. 224 vto. c. 1 -.

Sin que se dispusiera algún trámite previo de descargos para imputar dicha conducta a la demandante, pues aquello solo se previó para la imposición de sanciones disciplinarias contenidas en los artículos 63 a 66 del aludido reglamento interno, dentro de las cuales no se encuentran las conductas atribuidas a la demandante - fls. 223 vto. a 224 c. 1 -. Tampoco en el contrato de trabajo celebrado entre las partes se inscribió tal trámite previo – fls. 135 a 142 c. 1 -, ni en ningún otro documento en el expediente.

Por otro lado, es preciso resaltar que los testigos Sergio Arias Peláez (Líder de Servicio de Bancolombia S.A.) y Gloria Patricia Villa Cardona (Directora de Servicios de Bancolombia S.A.) – fl. 189 c. 1 - relataron que para determinar el origen de la pérdida del dinero se realizó una investigación interna que era adelantada por la dependencia de seguridad del Banco, en un trámite confidencial pues implicaba el resguardo de la información del banco y sus clientes, aspecto que por esta vía también implicaba que la demandante no conociera o participara de dicha investigación.

Por lo anterior, se itera, la sociedad empleadora no estaba en la obligación de agotar un trámite previo del que se duele la apelante.

Lo dicho, no implica que con anterioridad a la decisión de desvinculación, la empleadora debió otorgarle a ésta la oportunidad de defenderse, respecto de las fallas que se le imputan, como exteriorización del debido proceso, que comprende a todas las actuaciones de los particulares y las autoridades públicas, como lo ha decantado el órgano de cierre constitucional en Sentencia C-299 de 1998, reiterado en la T-385 de 2006.

En el sub-lite, nótese que la carta de terminación del contrato allegada por la demandante aparece que se dio “*la oportunidad de ser oída sobre los hechos, usted no dio explicaciones satisfactorias sobre lo ocurrido”* – fl. 30 c. 1 – y según las declaraciones de Gloria Patricia Villa Cardona y Sergio Arias Peláez, funcionarios de Bancolombia – fl. 189 c. 1 -; la primera como Directora de Servicios de la oficina bancaria y el segundo como Líder del Servicio y jefe inmediato de la demandante, afirmaron que previa a la entrega de la carta de despido, se realizó una reunión con la demandante en la oficina de la gerencia, con el fin de que explicara lo sucedido sobre el pago de la fiducia objeto de la falta, ante lo cual la actora dio las pertinentes explicaciones.

Igualmente, la deponente Luisa María Gamba Gómez, cajera de la demandada, traída a instancias de la demandante – fl. 189 c. 1 -, fue referente de la afirmación de María Alejandra Giraldo Castaño, en cuanto a que Sergio Arias la había llamado para indagarle acerca de lo acontecido, aunque también le había dicho que nunca se le había notificado un proceso disciplinario.

En ese sentido, y en atención a las garantías del debido proceso de la demandante, la actora fue escuchada por su jefe inmediato, sobre las circunstancias en que acaeció el hecho, que motivó el despido de la demandante, y en esa medida por esta vía también caen al vacío los argumentos de la reprochante.

**Causal de terminación del contrato de trabajo.**

Ahora, corresponde verificar si en efecto, la falta imputada a la demandante ocurrió, así ordena el parágrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del C.S.T., bajo los cuales se indicó que la parte que finalice con justa causa el contrato de trabajo, de manera unilateral, tiene el deber de expresar la causa o motivo de dicha determinación, sin que pueda alegarse, posteriormente, causas o motivos distintos.

Tal comunicación, ideal pero no forzosamente escrita, debe contener unas razones fácticas que encuadren dentro de una de las causales legales y, también preferiblemente, aunque no obligatoria, señalar cuál de las causas traídas por el legislador es la que se configura en el caso. Tales razones sirven como barrera para juicios posteriores, pues acreditada la expresión de una determinada causa, imposible se torna enunciar o querer introducir otra distinta.

Ahora bien, la carga probatoria, cuando el trabajador pretende que se declare injusto el despido y se le pague la correspondiente indemnización – art. 64 C.S.T.-, consiste en demostrar que, efectivamente, el contrato se finiquitó por la decisión unilateral del empleador y, a contrario *censu*, le incumbe a éste demostrar la justeza del despido, a través de la acreditación de la causal alegada.

En este caso, se tiene que la parte actora satisfizo su deber de acreditación del despido, al traer al proceso la misiva fechada el 10 de marzo de 2016 – fl. 29 c. 1 - en la cual la sociedad empleadora da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, alegando como justas causas, entre otras, los literales c. y d. del artículo 67 del reglamento interno de trabajo y, a reglón seguido, procedió a hacer un relato detallado de las circunstancias fácticas que le llevaron a tomar tal decisión, para lo cual la sociedad empleadora informó “*en ejercicio de sus funciones como Cajero Supernumerario asignado a la sucursal de Unicentro, incumplió gravemente las labores para la cuales fue contratado como quiera que no observó el procedimiento que el banco tiene establecido para retirar y cancelar recursos de los fondos de inversión en el subproceso de solicitar la documentación para realizar el retiro/la solicitud de cancelación, y específicamente en la visación de firmas para retiro de fiducuentas, generando así una pérdida económica para el Banco”* – fl. 29 c. 1 -*.*

Así, la demandada continuó haciendo la descripción fáctica del evento acaecido, de manera tal que adujo que la demandante pagó un total de $22’424.621 a una persona que suplantó a un cuentahabiente de Bancolombia S.A., actuación irregular que se originó porque la demandante “*no realizó de manera correcta la visación de la firma del cliente registrada en los sistemas del banco versus la firma de la persona que gestionó y solicitó el traslado del dinero, las cuales difieren a simple vista en rasgos básicos y evidentes que se hubiera podido detectar si usted hubiera realizado correcta y diligentemente el proceso de visación”* – fls. 29 y 30 c. 1 -.

Y finalizó explicando que “*su conducta evidencia un claro incumplimiento de las obligaciones especiales que le incumbían como cajera supernumerario. Con su proceder irregular usted violó los procedimientos establecidos por el Banco al poner en peligro la seguridad de los bienes de terceros confiados al mismo, de igual forma contradice las prescripciones que el banco ha impartido para la seguridad de las operaciones o los dineros y/o valores que aquí se manejan”* – fl. 30 c. 1 -.

Ahora bien, dígase de una vez que la Sala comparte la decisión de primer grado en cuanto a la demostración suficiente por parte de la demandada, de la subsunción de la conducta de la actora en la causal alegada, sin que se advierta por parte de esta alguna circunstancia eximente de su responsabilidad.

En efecto, la demandante al absolver el interrogatorio de parte aceptó que el 19 de enero de 2016 atendió a una persona que suplantó al cliente real de la *fiducuenta* – fl. 289 c. 1 -; además, la demandada allegó copia del informe interno “*investigación 1443/2016. Suplantación en retiro de la fiducuenta (…) por valor de $22’424.621,84 cliente afectado (…)”* – fl. 155 a 160 c. 1 -, en la que se indicó que María Alejandra Giraldo Castaño “*no realizó correctamente la visación de la firma en los retiros de la fiducuenta (…)”,* que consiste en “*procedimiento para tomar la firma de la persona que tiene la intención de realizar una operación, y posteriormente comparar con la que existe en el aplicativo GOLF. Dicha operación se realiza para los casos en que se acerca el titular o autorizado de la cuenta, y tiene la firma digitalizada o la tarjeta de firmas se encuentra en la sucursal donde está realizando la operación”* – fl. 160 c. 1 -; todo ello porque “*la firma presente en los comprobantes de retiro objeto de investigación, no tienen similitud con la firma del señor (…) ya que presenta diferencias con la firma registrada por el cliente para el manejo de su fiducuenta”* – fl. 158 c. 1 -.

Actuación que se compagina con la justa causa calificada como grave en el reglamento interno para finalizar el contrato de trabajo de la demandante, pues el mismo establece en las causales alegadas por la demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo, así: “***c.*** *Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.* ***d.*** *No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejen, imparta las autoridad del banco”* – fl. 224 vto. c. 1-.

Protocolo de seguridad que confirmaron las deponentes Juliana Montes Agudelo, Luisa María Gamba Gómez y Lida Marcela Quintero Gaviria, que fungieron como cajeras de Bancolombia S.A. por largos periodos – fl. 189 c. 1 - y coincidieron en afirmar que el anunciado protocolo para pago de dineros, específicamente en *fiducuentas,* consistía en la identificación plena del cliente, a partir de su cédula de ciudadanía, además de que el volante de egreso de dinero debía ser firmado en presencia del cajero, que a su vez debía contrastar la firma impuesta en el instrumento de cambio con la rúbrica que aparece en el sistema digital del banco – fl. 289 c. 1 -.

Y si bien la demandante aceptó la ocurrencia de la falta – fl. 189 c. 1 -, alegó que ésta había ocurrido debido a unas causas justificantes, entre ellas, que el pago de dichos dineros de *fiducuentas* están sujetos a una autorización dual, que otorga el director de la oficina, y que para dicho evento ella procedió a solicitar la autorización que fue otorgada por Gloria Patricia Villa Cardona; además, aseveró que el banco carecía de un sistema adecuado de identificación de los cuentacorrientistas, porque previamente existía un método identificativo a partir de la huella, que para el momento del hurto había sido eliminado de los procedimientos de la sociedad, exigiendo a los empleados conocimientos grafológicos; asimismo que las capacitaciones para la *visación* de las firmas era mínimo – fl. 289 c. 1 -.

Sobre el particular, las declarantes Juliana Montes Agudelo, Luisa María Gamba Gómez y Lida Marcela Quintero Gaviria (testigos traídos a instancias de la demandante y a su vez cajeras de la demandada), apuntaron que el Líder del Servicio o Jefe de la Sucursal autorizaba de manera remota el monto solicitado o la operación a realizar, igualmente, abonó Gamba Gómez, que había leído que dicha autorización debía ser local y por ende, el superior debía revisar la firma; sin embargo, lo cierto es que las deponentes admitieron en conjunto que el cajero tenía la responsabilidad única de decidir si la firma era válida o no, pudiendo negarse a hacer el pago o transacción, al estimar que la firma no correspondía a la del cuentacorrentista, puesto que los cajeros eran capacitados.

En el mismo sentido, relataron las tres deponentes que el método de identificación a partir de huellas se había eliminado en el banco y solo había quedado la identificación por firma, pero ello no obedeció a una determinación de la demandada, sino de la *ley anti-trámites.*

Por último, a Juliana Montes Agudelo y Lida Marcela Quintero Gaviria, se les puso de presente el informe confidencial elaborado por el banco demandado, sobre la comparación de las firmas – fl. 158 c. 1 -, señalando las deponentes que las rúbricas eran disímiles, en contravía con lo argüido por la demandante al absolver el interrogatorio de parte, pues adujo que se parecían.

Ahora bien, al observar las firmas contenidas en el informe investigativo allegado – fl. 158 c. 1 – para esta Colegiatura al rompe se advierte que las mismas difieren en sus rasgos, de manera tal que aun para una persona sin conocimientos o capacitación grafológica, habría descubierto la ausencia de similitudes en las rúbricas en comparación, y en esa medida también debió aparecer disímil para la cajera.

Del devenir fáctico relatado se deprende que, ninguna de las justificaciones alegadas por la demandante, se abren paso, a consecuencia de la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, calificada la falta de grave en el contrato y en el reglamento interno del banco accionado, y mucho menos excusarse, tanto de la actividad fraudulenta de un tercero, como en la omisión en su superior al no haber advertido la falsedad de la firma, puesto que ambos estaban obligados a aplicar los protocolos de seguridad para evitar la suplantación de los cuentahabientes de Bancolombia S.A.

De allí que el pago efectuado por la actora, no pudiera avalarse por la supuesta actuación de su superior, pues por el contrario, era ella quien debía poner de presente la irregularidad a su superior, para liberarse de su responsabilidad, lo que al parecer no hizo.

Por lo tanto, tal como lo coligió la Jueza de primer grado, las causas que motivaron el despido de María Alejandra Giraldo Castaño ameritan la calificación de justa, conforme al reglamento interno de trabajo, situación que fue expuesta por la sociedad empleadora en la carta de terminación.

**Salario.**

Para desatar el último de los interrogantes planteados, es indispensable precisar el concepto de salario, el cual al tenor de los artículos 22 y 23 del Código Laboral, en armonía con los artículos 27 y 28 *ibídem*, no es cosa distinta a la retribución (generalmente en dinero sin perjuicio de lo tocante al salario en especie) que hace el empleador al trabajador por el servicio personal y subordinado prestado por este. Este concepto se amplía no solamente a la parte denominada salario, sino a todo aquello que *“recibe el trabajador en dinero o en especie como* ***contraprestación directa del servicio****, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte” (art. 127 CST).*

 Salario, pues, no es otra cosa, que el pago que se le hace al trabajador por el servicio que prestó y, está integrado, por todos aquellos pagos que busquen recompensar ese servicio de manera habitual. Así lo ha colegido la Sala de Casación Laboral en pacifica línea jurisprudencial, siendo pertinente citar un reciente pronunciamiento sobre el tema:

*“Al respecto debe recordarse que se especifica como «salario básico u ordinario», el primero de los componentes del «salario», y lo conforman los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie, sin importar cualesquiera de los tipos de contingencia o circunstancia a que se haya visto sometido el trabajador, siempre que haya laborado en el respectivo período (el día, la semana, la quincena o el mes) según acuerdo entre las partes. Este concepto, del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, sumado a los pagos de otros factores salariales como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros, a condición de que también remuneren directamente servicios, conforma lo que la doctrina llama solo «salario»” (Sentencia SL4369 de 2015).*

En el recurso de apelación se alega que las bonificaciones recibidas trimestralmente hacían parte del salario y por ello, debían ser incluidas dentro de la liquidación de sus prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

En efecto, obra en el expediente una certificación proferida por la sociedad demandada en la que se evidencia que para los meses de mayo, agosto y noviembre de 2014 y 2015, la demandante recibió $612.000 por concepto de “B mer lib no sal fza vta” – fls. 36, 38, 40, 44, 46 y 48 c. 1 – y en febrero de 2014, 2015 y 2016 otros valores cercanos a los $600.000 por concepto de “*Bon. Plan Gest. Cial. Año”* – fls. 34, 42 y 50 c. 1 -.

 No obstante, las pluricitadas testigos Juliana Montes Agudelo, Luisa María Gamba Gómez y Lida Marcela Quintero Gaviria afirmaron que las bonificaciones eran trimestrales y si se alcanzaban en todo un año, se obtenía un trofeo anual y se ingresaba al *club de los mejores*, es decir, los bonos eran un premio que se daba a la excelencia por el cumplimiento del plan de gestión, por lo que no todos los cajeros tienen derecho a ellos y en esa medida, solo se recibían si los cajeros cumplían con la meta propuesta, dentro de los que se encontraba la demandante.

Además, obra en el expediente las políticas de gestión comercial de Bancolombia S.A. en el que se explica que las bonificaciones grupales se obtenían si había una ejecución acumulada en el periodo igual o mayor al 100% y un cumplimiento mínimo del 80%, y para obtener el bono individual debía tener una ejecución acumulada igual o mayor al 100% - fl 175 c. 1 – y para pertenecer al *club de la excelencia* debía tener una ejecución total del plan de gestión comercial mayor al 100%, una efectividad superior al 90% durante al menos 8 meses de trabajo - fl. 178 c. 1 -.

Vistas así las cosas, ponderando la prueba en su integridad encuentra la Sala que la conclusión de la *a quo* es acertada, porque se evidencia que las bonificaciones recibidas por la demandante tenían un origen aleatorio y que dependían del cumplimiento de las metas de los cajeros, sin determinar de antemano su obtención, sino que la misma estaba supeditada al rendimiento realizado durante un trimestre y año, aspecto que excluye de ellas la categoría de salario.

Al punto que si la demandante no se esforzaba para alcanzar la meta, no recibía el premio en el trimestre correspondiente, por cuanto si bien el rubro obedecía a la mera liberalidad del patrono, y se reconocía trimestralmente, lo cierto es que ello no era suficiente, toda vez que primaba una actividad propia de la actora, cual era su esfuerzo en obtener las metas y hacerse acreedora del incentivo.

Costas en esta sede a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

En mérito de lo expuesto, el ***H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,*** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

***FALLA***

1. ***Confirmar*** la sentencia proferida el 20 de abril de 2018 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.
2. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

***NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.***

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada