



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-001-2017-00108-01
Demandante:	Fabián Alberto Rivera Toro
Demandado:	Bancolombia S.A.
Juzgado de Origen:	Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Justa causa de terminación – nivelación salarial – reliquidación prestaciones – perjuicios morales

Pereira, Risaralda, tres (03) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión 116 del 01-08-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 25 de marzo de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Fabián Alberto Rivera Toro** contra **Bancolombia S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Fabián Alberto Rivera Toro pretende que se declare que Bancolombia S.A. sustituyó patronalmente a Conavi S.A. en el contrato de trabajo celebrado con el demandante, de ahí que este existió a término indefinido desde el 17/09/2011 hasta el 09/09/2016. Igualmente se declare que es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo vigentes entre la demandada y los sindicatos Sintrabancol y Uneb 2014-2017 y que se declare que los beneficios extralegales consistentes en auxilio de transporte, prima semestral y bonificación por fuerza de trabajo son salario.

En consecuencia, pretendió la reliquidación de las cesantías, intereses, prima de servicios y vacaciones por los años 2013 a 2016; así como el pago de la indemnización por despido sin justa causa en los términos convencionales, la indemnización por no consignación de cesantías, moratoria y perjuicios morales por la terminación del contrato.

Como fundamento de dicha pretensión describió que i) Conavi lo contrató a término indefinido el 17/09/2001, entidad que fue absorbida por Bancolombia S.A. en agosto de 2005 pero el demandante continuó prestando sus servicios; ii) se desempeñaba como cajero principal en la ciudad de Pereira; iii) devengaba un salario básico de \$1'905.324; un auxilio extralegal de transporte de \$852.973; un incentivo de caja de \$1'001.840; una prima de servicios extralegal de valor variable, siendo la última por valor de \$1'235.552; una bonificación por fuerza de ventas de \$612.000, últimos 4 conceptos que debían ser factor salarial.

vi) El 29/08/2016 fue informado de que el envío de dinero realizado a través de la transportadora de valores Prosegur realizado el 22/08/2016 tenía un faltante de \$20'000.000; vii) en compañía de la directora de servicios vieron el video que tenía Prosegur observaron que al abrir el saco este tenía fajos de billetes sueltos, con múltiples inconsistencias en la bolsa que contenía el dinero; viii) el banco no realizó investigación alguna; ix) no se permitió ver los videos para verificar que no había empacado el dinero de esa forma; x) el 09/09/2016 se dio por terminado su contrato de trabajo pese a que cumplió con el procedimiento de embalaje, empaque y control de las pacas de dinero frente al envío de moneda realizado el 22/08/2016 a través de la transportadora Prosegur, sin permitirse rendir descargos y que además no estaba descuadrado en caja.

xi) Que es beneficiario de las convenciones colectivas firmadas por Bancolombia S.A. y Sintrabacol y Uneb y que al liquidar sus prestaciones sociales no se integraban todos los factores salariales; xii) a la terminación del contrato se generaron perjuicios morales porque era un trabajador distinguido, y dadas las circunstancias narradas en la carta de terminación le es imposible conseguir trabajo en otra entidad bancaria, que tenía un crédito bancario y para su pago debió vender su carro, que ha sufrido depresión, ansiedad y trastorno del sueño.

Bancolombia S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que la afiliación del demandante a Sintrabacol y Uneb no le

confieren fuero alguno, y que las bonificaciones recibidas eran por mera liberalidad; por otro lado, señaló que sí ocurrió una justa causa de terminación del vínculo porque el demandante incumplió con el proceso interno T070504 “*Aprovisionar y recoger efectivo*”, que en la actividad 5 exige “*si el cajero principal identifica inconsistencias en el empaque del efectivo, diligenciamiento de la fajilla, preparación de la tula y/o bolsa o en la planilla de transporte deberá hacer la corrección inmediatamente para garantizar la remesa a enviar a la transportadora en perfectas condiciones y quede libre de novedades*” (fl. 132, c. 1), todo ello en el marco del envío realizado con sello de seguridad indicaba 40 fajos de \$5'000.000 cada uno, pero solo llegaron 36, para un faltante de \$20'000.000; de ahí que el actor aceptó que no cerró la tula de dinero como era su obligación y que la misma no estaba cerrada correctamente, siendo el demandante el responsable de la operación.

Presentó como medios de defensa los que denominó “*buena fe y pago de las obligaciones*”, “*prescripción*”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira declaró que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo desde el 17/09/2001 hasta el 09/09/2016, que terminó sin justa causa por parte del empleador. Que el demandante era beneficiario de la convención colectiva suscrita entre Bancolombia S.A. y los sindicatos Sintrabacol y Uneb, así como que el auxilio extralegal de transporte y el incentivo de caja son constitutivos de salario y en consecuencia condenó la banco a pagar el reajuste de cesantías, intereses, prima de servicios y la indemnización por despido sin justa causa. También la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. igual a \$48'289.008 liquidada entre el 10/09/2016 hasta el 10/09/2018 y a partir de dicha fecha los intereses hasta que se efectúe el pago. Negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dicha determinación argumentó que se acreditó que hubo una sustitución patronal entre Conavi y Bancolombia S.A. pues el demandante fue contratado por la primera y con ocasión a una fusión, siguió prestando los servicios a la segunda. De otro lado, indicó que las funciones del demandante eran de cajero principal. También concluyó que el actor estaba afiliado a los sindicatos y que estos fueran mayoritarios porque así fue aceptado por la demandada al contestar el libelo

genitor, pues solo negó que este carecía de fuero sindical, máxime que de la prueba documental se desprende el descuento de aportes al sindicato.

En cuanto a la terminación del contrato de trabajo, concluyó que ninguna discusión existe sobre el faltante de \$20'000.000 ocurrido el 26/08/2016; por lo que, **el asunto se contraía en verificar si tal pérdida ocurrió por omisión en los protocolos que debía seguir el trabajador.**

Así, indicó que la demandada en la carta de terminación señaló que la empresa transportadora reportó un faltante de \$20'000.000; por lo que, realizaron un arqueo sin encontrar explicación de tal ausencia de dinero, sin que el trabajador pudiera dar cuenta tal faltante, máxime que este aceptó que cerró incorrectamente la bolsa del dinero transportado por la empresa de seguridad; de ahí que incurriera en una falta grave.

El despacho de primer grado luego de hacer un extenso recuento de la prueba documental y testimonial concluyó que el banco sí realizó un proceso investigativo frente al faltante reportado, pero que el desenlace de esta fue una omisión en la introducción de los fajos de dinero en la bolsa de transporte, pero sin que exista certeza por parte de los investigadores, pues estos adujeron que no se puede ver en los videos cuantos fajos de dinero introdujo el cajero.

Además, el banco imputó al demandante una omisión por parte del trabajador en el procedimiento de cierre y envío de dinero que condujo a la pérdida de dinero, porque el demandante no cerró el último ojálate de la bolsa, sin prueba de esta afirmación, pero de todas formas, del informe allegado por los investigadores se concluyó que dicho orificio no era lo suficientemente grande para extraer los billetes faltantes.

También señaló que el banco omitió allegar el protocolo que debía cumplir el demandante, que a su vez fuera calificado como grave en su incumplimiento, pues a lo sumo se hizo alusión a un protocolo en la carta de despido sin que se allegara el mismo al plenario; además de que el demandante en su interrogatorio tampoco permitió concluir que tuviera claridad en el mismo; de ahí que no existe claridad sobre el protocolo que debe cumplirse en el envío.

Por otro lado, argumentó que al demandante no se le dio oportunidad para controvertir los hechos en que se fundamentó el despido.

En conclusión, adujo que el banco no acreditó que el trabajador hubiera incurrido en la omisión endilgada, pues no se allegó el procedimiento, no se acreditó que se hubiera dejado de pasar el ojálate, esto es, no se acreditó la forma en que se hizo el sellado de la bolsa y menos, prueba de que el demandante haya aceptado que incurrió en tal omisión. A su vez, adujo que ninguna certidumbre existe de que se hayan dejado de incorporar los 4 fajos de billetes equivalentes a \$20'000.000, pues se desconoce cuándo se perdió el dinero, de ahí que el contrato terminó sin justa causa.

En cuanto a los reclamos del auxilio extralegal de transporte, incentivo de caja, extralegal de prima semestral y de fuerza de ventas como factores salariales concluyó que únicamente el auxilio extralegal de transporte y el incentivo de caja constituían salario pues los recibía de forma mensual y habitual, de ahí que realizó la reliquidación de las prestaciones sociales para incluir dichos factores, excepto para las cesantías ni intereses a los mismos de 2013 y 2014, pues ninguna prueba se aportó del valor pagado.

En cuanto a las indemnizaciones reclamadas, únicamente concedió la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. porque hubo una diferencia salarial en los factores tenidos en cuenta para pagar las mismas, sin justificación alguna para tal ausencia de pago.

Para terminar, negó los perjuicios morales porque son incompatibles con la indemnización por despido sin justa causa, en la medida que esta indemnización ya contiene su resarcimiento.

3. Síntesis del recurso de apelación

Inconformes con la decisión ambas partes en contienda presentaron recurso de alzada para lo cual **el demandante** argumentó que los perjuicios morales sí eran compatibles con la indemnización por despido sin justa causa concedida tal como lo ha enseñado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión radicada al número 14618 de 2014, pues cuando el despido ocurrió por un acto del empleador en detrimento del trabajador entonces hay lugar a dichos perjuicios que también se acreditaron porque tuvo que acudir al médico, tomar medicamentos antidepresivo, pues se había quedado sin trabajo injustificadamente y tenía a cargo un bebé de 8

meses y una hija de 14 años, además de tener que vender su carro para pagar un crédito bancario.

Por su parte la **demandada**, reprochó que sí existió una justa causa comprobada y que la misma se acreditó con la prueba documental, pues si el cajero debe corregir las inconsistencias identificadas en la bolsa de envío de dinero para garantizar su transporte correcto, frente a lo que el demandante afirmó en reuniones con los superiores que no había cerrado correctamente la tula de dinero.

Además, señaló que sí se anexó el manual de funciones donde dice que debe darse una correcta administración y custodia del efectivo, y realizar el trabajo con honradez. Reiteró que era responsabilidad del cajero reportar la novedad consistente en que no había realizado el sello de seguridad de forma adecuada y proceder a realizarlo nuevamente, como se acredita con el testimonio de los superiores, de ahí que pese a que el demandante conocía el procedimiento e incumplió en el mismo.

Así mismo, la compañera de trabajo también confirmó que era responsabilidad del cajero cerrar bien la tula de dinero, y de las pruebas se concluyó que el trabajador únicamente pasó el precinto de seguridad por 9 de 10 orificios.

También reprochó que el banco si otorgó la oportunidad al trabajador para que rindiera las explicaciones y que no lo hizo en proceso disciplinario porque no era su obligación.

De otro lado, recriminó la reliquidación de prestaciones porque el auxilio extralegal de transporte y el incentivo de caja no son salario, en la medida que el demandante aceptó que todos los días debía desplazarse en su vehículo hasta su sitio de trabajo, de ahí que sea un pago de medio de transporte. Y en cuanto al incentivo de caja, el mismo no retribuía el servicio, sino que tenía relación al cuadro y descuadre de caja, de ahí que podía ocurrir que en algún mes no recibiera dicho incentivo.

Finalmente, desdeñó la sanción moratoria porque el banco no obró de mala fe, en la medida que siempre pagó los valores que debía al trabajador.

4. Alegatos de conclusión

Ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

(i) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la misma fue anunciada a su trabajador?

(ii) ¿Es necesario otorgar oportunidad al trabajador para ejercer su derecho de defensa frente a la causal de despido imputada en su contra? En caso positivo ¿se surtió en este caso?

iii) En caso negativo ¿procede la indemnización perseguida?

iv) De otro lado, ¿el auxilio extralegal de transporte y el incentivo de caja son factores salariales? En caso de respuesta positiva, ¿la demandada acreditó razones serias y atendibles para exonerarse de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.?

v) Finalmente ¿los perjuicios morales son compatibles con la indemnización por despido sin justa causa? En caso de respuesta positiva ¿se acreditaron?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa y procedimiento previo

2.1.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador;

mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST consagra que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc...

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, en un asunto de similares supuestos fácticos al aquí debatido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 se indicó que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas. [U](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, si se la ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

2.1.2 Fundamento fáctico

Rememórese que la demandada al contestar el libelo genitor argumentó que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue el incumplimiento del procedimiento de embalaje y envío de dinero por parte del demandante a través de la transportadora de valores. Igual argumento se sostuvo en la apelación. En ese sentido, se apresta la Colegiatura en verificar la existencia del procedimiento echado de menos y su incumplimiento por parte del trabajador, que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Así, obra la carta de terminación del contrato de trabajo del demandante remitida el 09/09/2016 en la que Bancolombia S.A. señaló como causales de terminación el *“artículo 62 literal a) numeral 6) del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con el artículo 55 y 58 numeral 1) del mismo texto normativo y los artículos 55 literales e) y h), 60 numeral 1) y 67 literales c), d) y k) del reglamento interno de trabajo”* (fl. 33, c. 1).

Y como hechos que fundamentan el despido argumentó que en ejercicio de las funciones como cajero principal se presentó un faltante por \$20'000.000 en el envío de dinero realizado el 22/08/2016 a través de la empresa transportadora de valores. Así, señaló que el cajero dicho día hizo un envío por \$200'000.000 en tula con sello de seguridad No. “28683605”, según planilla de conducción de efectivo No. “0006876584”, que comprendía 4 pacas de \$50'000.000 y cada una de ellas, 10 fajos de billetes de \$50.000, de ahí que según el registro de la planilla se enviaron 40 fajos cada uno de \$5'000.000; no obstante, el 26/08/2016 la empresa transportadora informó el faltante anunciado, pues solo llegaron 36 fajos. Una vez

conocido tal hecho, la directora de la oficina realizó el arqueo del efectivo, y encontró que estaba cuadrado, sin encontrar explicación de lo sucedido.

Prosiguió la demandada indicando en la carta de terminación que el 29/08/2016 se le pidieron explicaciones al demandante, que no supo dar frente al faltante pero además manifestó que no había cerrado la tula del dinero hasta el final, y que no la había cerrado correctamente pese a que era su obligación.

Informó que el proceso de envío de dinero está contemplado en el proceso interno T070504 aprovisionar y recoger efectivo que en la actividad 5 contempla *“si el cajero principal identifica inconsistencias en el empaque del efectivo, diligenciamiento de la fajilla, preparación de la tula y/o bolsa o en la planilla de transporte deberá hacer la corrección inmediatamente para garantizar que la remesa a enviar a la transportadora está en perfectas condiciones y quede libre de novedades”* (fl.34, c 1), **y que pese a que el trabajador conocía tal procedimiento no dio cabal cumplimiento al mismo, de ahí que sea un descuido en las funciones a realizar y no responden a la confianza depositada en el trabajador además de ser un incumplimiento de las normas y procedimientos a su cargo, que se califica como una falta grave en el reglamento interno de trabajo.**

Conocido el motivo de la terminación, corresponde verificar el procedimiento endilgado y su incumplimiento por parte del trabajador.

Revisado el plenario se halla que la función del demandante era cajero principal como se desprende de la certificación emitida por la demandada el 18/11/2016 (fl. 37, c. 1) y el 07/09/2017 se certificó que su función, entre otras, era *“coordinar el traslado de remesas de efectivo y efectuar la respectiva novedad contable”* (fl. 157 y 205, c. 1) e *“informar a su superior inmediato toda irregularidad que observe en su ámbito de trabajo o en el curso normal de los negocios u operaciones bancarias”* (fl. 158 y 205, c. 1).

Luego, milita el reglamento interno de trabajo en el que se estipuló justas causas de terminación del contrato de trabajo y por ende graves, artículo 67, literal 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 ella maneja impartan las autoridades del banco”* (fl. 274, c. 1).

Ningún otro documento se allegó que permitiera conocer el procedimiento que debía realizar el cajero principal para el envío de remesas a través de la empresa transportadora, tal como se imputó en la carta de terminación del vínculo laboral, concretamente no obra en el plenario el protocolo citado T070504 “*aprovisionar y recoger efectivo*” que en la supuesta actividad 5 indica los pasos a seguir ante la evidencia de novedad alguna.

En conclusión, no obra prueba documental que permita a la Sala conocer los términos y condiciones del protocolo T070504 que se indicó en la carta de terminación fue incumplido por el demandante.

Tampoco se logró acreditar tal procedimiento con la declaración de Elisabeth Serna que adujo laborar para Bancolombia hace 15 años y ser directora de la oficina en la que laboraba el demandante para la fecha del despido, y si bien afirmó que sí existía un procedimiento para aprovisionar dinero y que era obligación del cajero principal hacer correcciones para que nunca se presentara novedad alguna, ningún paso a paso pudo indicar.

No obstante, de admitir que el procedimiento echado de menos por la demandada no es exactamente el T070504, sino que es el procedimiento que realiza cualquier cajero principal en el envío de remesas, del que dieron cuenta los testimonios de una trabajadora con igual cargo del demandante, esto es, de Lida Marcela Quintero Gaviria que aseguró laborar para Bancolombia S.A. como cajera principal hace 16 años y medio.

En ese sentido, explicó que no trabajaba en la misma sucursal del demandante pues ambos ejercían el mismo cargo, pero indicó que como cajera principal recibe el dinero de los cajeros auxiliares para enviarlos con la empresa transportadora de valores. **Y frente a la pregunta sobre el protocolo de envío**, indicó que el dinero se empaca en una bolsa transparente, acto que realiza el cajero principal en solitario dentro de la bóveda del banco, lugar que tienen cámaras de seguridad.

Que la bolsa transparente, que puede ser de varios tamaños dependiendo del dinero a enviar, se llena con la cantidad de fajos en envío y que ella lo hace de forma organizada, en pacas y amarrados con cauchos.

Bolsa que luego cierra con un sello de seguridad y un suncho que se atraviesa por todos los orificios de la bolsa. Después describió que se llena una planilla con la cantidad de dinero que contiene la bolsa que debe ser coincidente con lo contenido en la bolsa. A su vez, describió que no ha trabajado con la empresa de valores Prosegur, pero que sí lo ha hecho con otras como Brinks, y que por ello, cuando hace la entrega del dinero al transportador este verifica el estado de la bolsa, es decir, su integridad, pues de encontrar anomalía el transportador hace el reporte o pide cambio de bolsa y añadió que en tanto la bolsa es transparente se puede ver si los fajos van o no sueltos.

Finalmente, indicó que **no existe un protocolo de empaque de los fajos, pues solo tienen un tope de envío de dinero**, pero que ella empaca de forma organizada, y que es criterio de cada cajero como empacar la bolsa, pero que la misma no puede tener orificios o estar deteriorada y menos violentada.

Declaración de la que se extrae que aun cuando no existe un protocolo de empaque y envío de dinero, los cajeros principales sí deben ser cuidadosos en la bolsa de envío, especialmente que este sellada y carezca de signo alguno de deterioro.

Ahora bien, conocido el cuidado en el envío del dinero, se tomaron las declaraciones de Elisabeth Serna y Sergio Arias, la primera como directora de servicios de la sucursal en la que laboraba el demandante y el segundo como líder de la zona cafetera – Pereira.

La primera declaró que el demandante en una reunión que hicieron reconoció que uno de los orificios no había quedado sellado, que la transportadora le dijo que no había problema y se llevaron la bolsa, pero que ninguna acta dejaron o suscribieron de tal reunión; por lo que, concluyeron que hubo un mal procedimiento pues es responsabilidad del cajero principal haber hecho la corrección de inmediato y que esa fue la causa de la terminación del contrato de trabajo.

Luego, afirmó que en compañía del líder Sergio Arias se dirigieron a Prosegur donde vieron los videos, y pudieron advertir que uno de los orificios de la bolsa transparente estaba sin coser, para luego afirmar que tal conclusión fue obtenida de la afirmación del demandante que aceptó no haber sellado los 9 de 10 huecos que tenía la bolsa, y que en Prosegur pudieron ver la bolsa que tenía un extremo superior arrugado;

pero seguidamente indicó que no recuerda si el demandante manifestó no haber cerrado correctamente la bolsa cuando ambos fueron a Prosegur.

También describió que vio el video del banco en el que se evidencia la entrega de la bolsa de dinero por parte del demandante a los transportadores, y que Fabian López les señaló que no había sellado uno de los huecos, los transportadores lo verifican y siguen con el diligenciamiento de la planilla.

Finalmente, relató que según una comunicación de Prosegur en la que hicieron pruebas de la extracción del dinero según el escenario descrito en la que se concluyó que el orificio que se aduce quedó sin cerrar era muy pequeño para que sacaran los billetes por este.

A su turno, se tomó la declaración de Sergio Arias Peláez, líder de servicio que afirmó que en una conversación con el demandante se dieron cuenta que él no había cerrado la bolsa, que fue el motivo de la terminación del contrato, pero que ningún registro escrito dejaron de tal reunión. Y cuando vieron el video del Banco pudieron observar que el demandante le mostró a la transportadora que no había cerrado completamente la tula, pero aun así la transportadora se llevó el dinero.

También, se tomó el interrogatorio del representante legal de Bancolombia S.A. que afirmó que los videos del banco solo duran 20 días, y por ello carecían de tal video.

Declaraciones de las que se extrae que según la versión de los dos trabajadores actuales de Bancolombia S.A. fue el demandante quien les aceptó no haber cerrado completamente la bolsa de dinero que dio lugar a la terminación del vínculo laboral; no obstante, dichas declaraciones ofrecen dudas en la credibilidad de lo descrito en la medida que la primera afirmó que el demandante aceptó tal omisión, para luego retractarse indicando que no recordaba si este lo había realizado o no cuando fueron a Prosegur. Y ambos afirmaron que el demandante había aceptado tal anomalía, pero, ningún registro escrito dejaron de tal reunión, máxime que también vieron al demandante entregar la bolsa con el sedicente orificio sin coser, pero ningún video allegaron pues el mismo fue borrado por el Banco como aceptó el representante legal, que señaló que los mismos se sobrescriben cada 20 días.

Testimonios que además ofrecen mayor duda sobre la aceptación del demandante frente a la omisión en el cierre completo de la bolsa, que por demás el Fabián López

negó en su interrogatorio, si son contrastadas con los elementos de prueba contenidos en la restante prueba documental.

En efecto, se advierte que Prosegur allegó el informe de investigación realizado sobre el faltante pluricitado, y en ese sentido se detalló en dicho documento lo observado por sus colaboradores.

Así, Prosegur explicó que la ruta de transporte fue realizada de forma adecuada, sin que la tripulación se desviara (fl. 331, c. 1). A su vez, allegaron la hoja de ruta de recorrido en el que se advierte que a las 15:30 estuvieron en Bancolombia y recogieron la planilla No. “6876584” con el sello de seguridad No. “28683605”, para un total de \$200'000.000. Descripción de actividades por Prosegur en los que **se advierte, no se introdujo dato o novedad adicional**, como fuere lo afirmado por los testigos trabajadores del banco, consistente en que el trabajador le indicó a los transportadores que le faltaba cerrar un orificio de la bolsa.

Además, en el citado informe la empresa de seguridad indicó que indagó sobre tal hecho a la tripulación que afirmaron que *“el servicio se recibe bajo los parámetros establecidos con los protocolos de seguridad establecidos por la compañía”* (fl. 332, c. 1), esto es, sin novedad alguna en el cierre de la bolsa.

Luego, se trajo impresión de la planilla de conducción No. “6876584” (fl. 335, c. 1) en la que se reportó la bolsa con 40 fajos de billetes de \$50.000 para un total de \$200'000.000 con la firma de recibido por Prosegur y del remitente de Bancolombia, esto es, el demandante, sin que en la misma se haya anotado novedad alguna frente a la bolsa que contenía el dinero.

Seguidamente, Prosegur en su informe, describió que el carro de valores arribó a sus instalaciones a las 18:16, que entró a estas a las 18:23 y que la tripulación entregó los valores al *“OMC Andrés Aricapa, el cual reporta servicios completos y sin novedad, prueba de ello está la firma en la planilla de conducción de efectivo”* (fl.334, c. 1). Concretamente, se allegó el reporte manuscrito del citado Aricapa que indicó *“se realiza el procedimiento según lo establecido verificando estado de sello y bolsa, estos llegaron sin novedad; se le reporta al supervisor Julian Hincapie que la bolsa del cliente Bancamia – Bancolombia – traje fajos reventados”* (fl. 334, c. 1).

Luego, Prosegur describió que el día 23/08/2016, esto es, un día después del envío del dinero por parte del trabajador a través de la empresa de valores, el “OMC Orlando García” inició con la revisión del servicio del cliente Bancolombia con planilla No. 0006876584 y sello de seguridad No. 28683605, coincidentes con los señalados en la carta de terminación del contrato, y seguidamente indicó Prosegur que el citado OMC “*no reportó novedad en la bolsa e inicia con la verificación del servicio*” (fl. 330, c. 1), es decir, no se dio cuenta alguna de que la bolsa estuviera mal cerrada o tuviera una fuga en su sello de seguridad, pero relató Prosegur su OMC encontró el faltante de 4 fajos, y que incluso tuvo que contar un dinero en la mano que tenía la fajilla rota.

Luego, Prosegur allegó las fotografías del procedimiento realizado por su OMC Orlando García el 23/08/2017 que muestra una foto con bolsa transparente, y da cuenta Prosegur que dicha bolsa transparente tiene como novedad fajos sueltos y fajilla rota (fls. 336 y 337, c. 1), en la que advierte solo 36 fajos de 40 que debían llegar.

A su vez, aparece de forma manuscrita el informe de la novedad del OMC Orlando García que reporta “*bolsa en buen estado sin ninguna novedad*”, se procede a abrir la bolsa que llega con fajos sueltos y un fajo con la fajilla rota (fl. 338, c. 1).

Después se reportó la visita del cliente el 29/08/2016 por parte de Elisabeth Serna y Sergio Arias que “*observaron el video y aceptaron la novedad*” (fl. 339, c. 1) y en observación del cliente escribieron “*el video confirma la diferencia*”; pero luego, el día siguiente se reportó el ingreso de la citada Elisabeth Serna, esta vez en compañía del demandante y en el acta de visita en la casilla de observaciones del cliente de forma manuscrita se indicó solamente “*extremo de la bolsa aparentemente manipulado*” (fl. 340 c. 1), pero en su encabezado y de forma impresa se indicó “*el señor Fabian afirma que el sello que tenía puesto la bolsa, no había pasado por el último ojálate de la misma y que mirando bien, esta presentaba manipulación en uno de los extremos*” (fl. 340, c. 1).

Prueba documental de la que se desprende que la bolsa transparente que contenía el dinero no tenía ninguna novedad el día del envío y transporte, esto es, el 22/08/2016, ni el día de la apertura en las instalaciones de Prosegur el 23/08/2016, que diera cuenta de que había sido mal cerrada, pese a que el 29/08/2016 cuando el Bancolombia concurre a Prosegur se haya indicado que la bolsa tenía

manipulación, de ahí que el banco demandado no acreditó que el demandante hubiera incumplido el procedimiento de embalaje y envío de valores, pues la bolsa transparente no reportaba ninguna novedad ni en su sello de seguridad, ni en su integridad.

En efecto la tripulación de Prosegur que recogió el dinero en Bancolombia y que fue entregado por el demandante a las 15:30 del 22/08/2016 afirmó que la bolsa no tenía ninguna novedad, a su turno, el OMC Aricapa que recibió la bolsa transportada en las instalaciones de Prosegur a las 18:23 del mismo día, afirmó que **el sello** y la bolsa carecían de novedad, aunque traía fajos en su interior reventados. Finalmente, el día 23/08/2016 el OMC de Prosegur Orlando García que abrió la bolsa para identificar el faltante, indicó que la misma estaba en buen estado y sin novedad.

Sucesión de eventos que permiten evidenciar la integridad de la bolsa, pues de lo contrario, tanto la tripulación como los OMC de Prosegur que recibieron, abrieron y contaron el dinero hubieran indicado tal novedad. Sin que ahora pueda cambiar el rumbo de esta conclusión que Prosegur haya impreso en el formato de la visita del cliente que el demandante había aceptado que había omitido pasar el precinto de seguridad por el último ojálate, pues en la casilla de observaciones del cliente, únicamente aparece de forma manuscrita que el extremo de la bolsa había sido aparentemente manipulado.

Puestas de este modo las cosas, contrastada la prueba testimonial con los elementos de prueba descritos en la documental, no se desprende que el demandante haya incumplido el procedimiento de cierre y embalaje del dinero para ser transportado por la empresa de valores.

En consecuencia, fracasa la apelación en este punto, pues no existe prueba del protocolo exacto que se exigió al demandante en la carta de terminación como parámetro para guiar sus actuaciones en el envío de dinero a través de una transportadora de valores, y que su incumplimiento fue el detonante de la terminación del contrato de trabajo; como tampoco se logró acreditar la causa justificada anunciada en la carta de terminación, esto es, que el demandante hubiera omitido cerrar adecuadamente la bolsa transparente que contenía el dinero a enviar; de ahí que se comprobó el despido sin justa causa por parte del empleador. En

cuanto a su tasación, dependerá de la prosperidad o no del recurso de apelación de la demandada en cuanto al valor del salario.

Finalmente, en cuanto a la oportunidad concedida al demandante para rendir explicaciones sobre lo sucedido y el registro de este, basta traer la afirmación del líder de zona Sergio Arias que afirmó que en “*ese momento el banco no llevaba el debido proceso, luego a raíz de las convenciones se empezó a hacer los debidos procesos y descargos*”; por lo que, también cae al vacío el argumento de la demandada frente a la garantía del derecho de defensa del trabajador.

2.2. Pagos que constituyen salario

2.2.1. Fundamento normativo

Conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario 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, de lo que se colige que, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se utilice, es salario.

En razón a lo anterior la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia de 29-11-2017. Radicado 49967. M.P.) señaló que no importaba la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, tendrá, en virtud del principio de la primacía de la realidad (art. 53 CP), carácter salarial.

Asimismo, que tampoco es válido para las partes, en virtud del artículo 128 *ibídem*, despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, teniendo en cuenta que la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo; por lo tanto, sería ineficaz cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no corresponda con esa naturaleza salarial.

Por otro lado, señaló el órgano de cierre en materia laboral (Sent. Cas. Lab. del 18-05-2016, radicado 47048) que los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla

general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta; por lo tanto, le corresponde al empleador probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.

2.2.2. Fundamento fáctico

La *a quo* tuvo como pagos constitutivos de salario el auxilio de transporte extralegal y el incentivo de caja, que la demandada reprochó en la alzada. Ahora bien, obra un certificado de pagos realizados al trabajador desde septiembre de 2015 a septiembre de 2016 en los que se advierte que durante todos los meses se pagaron ambos conceptos, esto es, de forma habitual y continua.

No obstante, se tomó la declaración de los testigos ya reseñados, especialmente Lida Marcela Quintero que señalaron que el auxilio de transporte se paga de forma continua, pero que el incentivo de caja corresponde a un pago que se realiza cada mes a los cajeros que no se descuadran en el manejo de la caja, de ahí que, ante un descuadre, dicho incentivo no es pagado dicho mes.

Testimonios que permiten a la sala concluir la naturaleza condicionada del **incentivo de caja**, de ahí su ausencia constitutiva de salario, pues de ninguna manera puede admitirse que un valor que retribuya el servicio pueda ser supeditado a la realización o no eficiente de la labor encomendada.

En cuanto al **auxilio de transporte**, es preciso advertir al tenor del artículo 128 del C.S.T. en concordancia con el artículo 7º de la Ley 1ª de 1963, el auxilio de transporte no constituye salario, aunque el auxilio legal se tenga en cuenta para efectos de liquidar las prestaciones sociales, pero solamente este auxilio por disposición legal, no así el extralegal, pues al tenor del artículo 128 no constituye salario todo aquello que recibe el trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones como los “*medios de transporte*”.

A su vez, verificado el artículo 21 de la Convención Colectiva 2014-2017 que concede el auxilio de transporte extralegal en la misma cuantía que la legal, pero a los trabajadores que devenguen más de 2 salarios mínimo, se desprende que ninguna disposición convencional se incluyó con el propósito de tener en cuenta este auxilio extralegal para liquidar las prestaciones sociales.

Puestas de este modo las cosas, el auxilio de transporte extralegal no es salario y tampoco debía tenerse en cuenta para liquidar las prestaciones sociales del demandante; por lo que, se revocará también esta decisión y prospera la apelación en este ítem.

Al punto, se advierte que el demandante tenía derecho al auxilio extralegal de transporte porque devengaba más de 2 salarios mínimos, esto es, por un valor superior al contemplado para otorgar el auxilio de transporte legal. En consecuencia, sus prestaciones sociales tampoco debían liquidarse con el auxilio legal, porque no tenía derecho a este.

En consecuencia, se revocará el numeral 4º de la decisión para absolver a la demandada de la pretensión de incluir el incentivo de caja y auxilio de transporte extralegal como salario. Y de contera, se revocará parcialmente el numeral 5º de la sentencia que reliquidó las prestaciones sociales del demandante para incluir erróneamente estos dos conceptos, pero se mantendrá de este numeral únicamente la indemnización por despido sin justa causa a la que se deducirá tanto el incentivo de caja como el auxilio extralegal de transporte.

Se mantendrán los salarios elegidos por la *a quo*, así como las deducciones hechas por la demandada, y los días laborados, que se encuentran plasmadas en la parte motiva de la decisión y en la liquidación realizada por el despacho, pues ningún reproche elevó el demandante en ese sentido. Únicamente descontándose del valor final del salario el incentivo de caja y el auxilio extralegal de transporte.

Indemnización por despido sin justa causa – Ley 50 de 1990		
Concepto	Salario	Total
45 días 1er año	\$1'851.324	\$2'776.986
40 días 2º año	\$1'851.324	\$2'468.432
40 días por años subsiguientes y fracción	\$1'851.324	\$33'694.094
Total	-	\$38'939.512
Incremento 60% convencional	-	\$23'363.707
Gran total	-	\$62'303.219

Indemnización por despido sin justa causa que la *a quo* tasó en **\$39'120.058**, pese a que se aplicó por esta Colegiatura la misma normatividad y tiempo de servicio,

esto es, del 17/09/2001 al 09/09/2016; valor inferior hallado por la juzgadora de primer grado que se mantendrá pues ningún reproche en ese sentido elevó el demandante y esta indemnización solo se revisó para disminuir del valor tomado como salario el incentivo de caja que ganó en apelación la demandada.

Indemnización del artículo 65 del C.S.T.

Esta indemnización se causa cuando el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas al terminar el vínculo laboral; sin embargo, para que operen resulta imperativo que el actuar del empleador haya estado precedido de la mala fe.

Descendiendo al caso en concreto, en tanto que Bancolombia S.A. no adeudaba salario ni prestación social alguna, ante el fracaso de la apelación consistente en la reliquidación de sus prestaciones sociales, entonces no había lugar a condenar a la citada sociedad por este concepto; por lo que, se revocará el numeral 6º de la decisión para absolver a la demandada de esta pretensión.

2.3. Compatibilidad entre los perjuicios morales y la indemnización por despido sin justa causa

2.3.1. Fundamento normativo

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la decisión SL14618/2014, en tesis reiterada en decisiones SL4510-2018 y recientemente en decisiones SL4550-2020, SL4830-2020 ha enseñado que la indemnización por despido sin justa causa es compatible con el reclamo de perjuicios morales, pero estos tienen su génesis en el resarcimiento del daño moral “*cuando provenga de una conducta reprochable del empleador que causa daño al trabajador*”, así debe acreditarse una conducta torcida del empleador que causare perjuicios al trabajador.

Además, explicó la citada alta corporación que este perjuicio moral deviene no por el despido en sí mismo, sino por la conducta desplegada por el empleador que generara menoscabo del patrimonio del trabajador, “*como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.*”.

2.3.2. Fundamento fáctico

Rememórese que la causal de despido imputada al trabajador no fue el desaparecimiento o faltante de un dinero, que podría ser compatible con un acto contrario a la moral, sino la omisión del demandante en el procedimiento para enviar dinero a través de una empresa de valores. De ahí que, en primer lugar, no se acreditó, como exige la jurisprudencia que la demandada incurriera en actos violatorios de su patrimonio moral, y si bien se practicaron los testimonios de Eucario de Jesús Rivera Morales y Sandra Milena González que dieron cuenta de una afectación emocional del trabajador con ocasión a su despido, así como la historia clínica del demandante en la que se evidencia atenciones con posterioridad al despido frente a depresión, ansiedad y “*llanto fácil*” debido a la pérdida del trabajo (fl. 46 y ss, c. 1); pruebas que en conjunto, pese a que dan cuenta de la afectación emocional del demandante debido a la terminación laboral, lo cierto es que no son un mal que por sí mismo se constituya en una ofensa causada por el empleador, que dé lugar al pago de los perjuicios morales reclamados. Por lo que, fracasa la apelación del demandante.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se revocará parcialmente la decisión de primera instancia. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada ante la resolución desfavorable del recurso de apelación por este elevado, al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral 4º de la sentencia proferida el 25 de marzo de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Fabián Alberto Rivera Toro** contra **Bancolombia S.A.**, para en su

lugar, absolver a la demandada de la pretensión del incentivo de caja y auxilio de transporte extralegal como salario.

SEGUNDO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral 5º de la sentencia en el sentido de absolver a la demandada por la reliquidación de sus prestaciones sociales, pero mantener la condena por despido sin justa causa, que la *a quo* tasó en \$39'120.058.

TERCERO: REVOCAR el numeral 6º de la sentencia para en su lugar absolver a la demandada de la pretensión de indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

QUINTO: CONDENAR en costas en esta instancia al demandante y a favor de la demandada por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

SALVO PARCIALMENTE EL VOTO

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Salvamento Parcial De Voto**

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: **a08d1001512fcb4dc3e3f79c39bd25e0633fe3164111c28ee1386b880545f1b1**

Documento generado en 03/08/2022 07:17:03 AM

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