Constancia Secretarial: *Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, las partes remitieron en término los alegatos de conclusión en esta sede.*

Pereira, 3 de abril de 2024.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, DOS DE MAYO DE DOS MIL VEINTICUATRO
Acta de Sala de Discusión No 063 de 29 de abril de 2024**

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el grado jurisdiccional de consulta dispuesto a favor del demandante **HERMAN ANTONIO RAVE MOLINA** en la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito el 14 de noviembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia que le promueve al **BANCO DE BOGOTÁ S.A.**, cuya radicación corresponde al N°66001310500320220027901.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Herman Antonio Rave Molina que la justicia laboral declare que entre él y el Banco de Bogotá S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido que se prolongó entre el 23 de febrero de 2004 y el 15 de junio de 2021, el cual fue finalizado sin justa causa y, con base en ello, aspira que se le ordene a la entidad empleadora a reintegrarlo y en consecuencia se le condene a cancelar los salarios, prestaciones y demás derechos laborales dejados de percibir desde el 16 de junio de 2021 hasta que se produzca el reintegro efectivo, la indexación de las sumas

reconocidas, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales. Subsidiariamente pide que se declare que fue despedido sin justa causa y consecuentemente se condene al Banco de Bogotá S.A. a cancelarle la indemnización por despido sin justa causa, la indexación de esa suma, lo que resulte probado extra y ultra petita, así como las costas procesales.

Refiere que: Prestó sus servicios personales en varios cargos a favor del Banco de Bogotá S.A. entre las fechas relacionadas anteriormente, a través de un contrato de trabajo a término indefinido; el último salario devengado fue del orden de \$2.067.469; el 25 de mayo de 2021 recibió citación a descargos para apertura de proceso disciplinario, por una presunta falta al código de ética y conducta, supuestamente al haberse configurado con una actuación suya un conflicto de intereses; en la diligencia de descargos explicó que el 10 de mayo de 2021 recibió una transacción por valor de \$1.500.000 por parte de la señora Gloria Luz Trujillo, que en una época anterior había sido proveedora del Banco de Bogotá S.A., dinero que le fue consignado en agradecimiento a unas gestiones realizadas por él y que conllevaron el arrendamiento de una bodega que en su momento tenía alquilada el banco, pero, como la referida Gloria Luz Trujillo ya había dejado de ser proveedora de la sociedad accionada, no incurrió en la falta que le atribuyen; a pesar de lo explicado, la entidad empleadora decidió dar por finalizado el contrato de trabajo el 15 de junio de 2021, aduciendo una supuesta justa causa, pero sin graduar la falta cometida ni hacer mención a la escala de faltas y sanciones; con esa conducta, lo que se configuró realmente fue un despido sin justa causa al no haberse seguido debidamente el proceso disciplinario.

La demanda fue admitida en auto de 8 de septiembre de 2022 -archivo 08 carpeta primera instancia-.

El Banco de Bogotá S.A. respondió la acción -archivo 12 carpeta primera instancia- oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, tanto principales como subsidiarias, argumentando que la terminación del contrato de trabajo que sostenía

esa entidad con el señor Herman Antonio Rave Molina obedeció a la configuración de una justa causa, tal y como se le expuso en la carta de 15 de junio de 2021, al quebrantar con su accionar el código de ética y conducta contenido en el reglamento interno de trabajo, en consideración a que el trabajador recibió la suma de dinero como *“retribución de servicios a terceros prestados durante su relación laboral, la cual constituye la prueba irrefutable de que el señor Rave fue infiel a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias relacionadas con la prohibición de recibir dádivas de terceros, en especial de clientes de la entidad bancaria, durante el desarrollo de su relación laboral para con la institución bancaria, tal como consta en la “Circular VR – 7128” en la cual consta en forma clara y nítida la prohibición de recibir dineros en la cuenta de nómina que no sea salario.”*. Formuló las excepciones de mérito que denominó *“Falta de causa para pedir”, “Inexistencia de las obligaciones demandadas”, “Pago” y “Prescripción”*.

En sentencia 14 de noviembre de 2023, la funcionaria de primera instancia recordó que se encontraba por fuera de todo debate en el proceso, la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor Herman Antonio Rave Molina y el Banco de Bogotá S.A., la cual se extendió entre el 23 de febrero de 2004 y el 15 de junio de 2021, fecha en la que la entidad empleadora tomó la decisión de dar por terminado el vínculo contractual aduciendo la configuración de una justa causa.

A continuación, al abordar los problemas jurídicos planteados en la litis, determinó que, no existiendo duda de que la entidad accionada invocó la configuración de una justa causa para despedir al trabajador Rave Molina, en este tipo de eventos no es procedente el agotamiento de un procedimiento disciplinario, por cuanto el despido no es una sanción como de vieja data lo ha sentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, añadiendo que, a pesar de esa circunstancia, la entidad empleadora le garantizó su derecho de defensa al trabajador, cuando lo convocó a audiencia para escucharlo en descargos.

Posteriormente y luego de valorar las pruebas allegadas al plenario, concluyó que efectivamente el señor Herman Antonio Rave Molina incurrió en la falta grave

inmersa en los reglamentos del Banco de Bogotá S.A., dado que, a pesar de las prohibiciones expresas contenidas en esos documentos, le brindó información privilegiada a uno de los proveedores de la empresa que le permitió concretar un negocio, situación que derivó en el pago posterior de \$1.500.000 a favor del trabajador, dinero que finalmente percibió irregularmente por otorgar una información que no podía revelar, concretándose así un auténtico conflicto de intereses; por lo que, al haber incurrido en esas conductas calificadas como graves en los reglamentos de la entidad empleadora, ella estaba habilitada para dar por finalizado el contrato de trabajo con justa causa, como en efecto aconteció el 15 de junio de 2021.

Conforme con lo expuesto, negó la totalidad de las pretensiones elevadas por el demandante y en consecuencia lo condenó en costas procesales en un 100%, en favor del Banco de Bogotá S.A.

No hubo apelación de la sentencia, por lo que, al haber resultado la decisión completamente desfavorable a la parte actora, se dispuso el grado jurisdiccional de consulta a su favor.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a remitir alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto a su contenido, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que, los argumentos expuestos allí se circunscriben en ratificar las posturas adoptadas en la demanda y su contestación, razón por la que la parte actora pide la revocatoria de la sentencia para que en su lugar se acceda a sus pretensiones, mientras que la sociedad accionada pide la

confirmación integral del fallo de primer grado, al estimar que se encuentra ajustado a derecho.

Atendidas las argumentaciones, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

1. *¿Era obligación del Banco de Bogotá S.A. agotar un procedimiento previo para poder dar por terminado el contrato de trabajo del señor Herman Antonio Rave Molina bajo la configuración de una justa causa?*

2. *¿Se encuentra acreditado en el proceso que el señor Herman Antonio Rave Molina incurrió en la conducta endilgada por el Banco de Bogotá S.A. en la comunicación en la que toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo?*

3. *¿La eventual comisión de la conducta tiene efectivamente la connotación de ser grave?*

4. *De acuerdo con las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones principales o subsidiarias de la demanda?*

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. EL DESPIDO NO TIENE NATURALEZA SANCIONATORIA.

Ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en manifestar que el despido del trabajador no es de naturaleza sancionatoria, situación que recordó en sentencia SL17404 de 5 de noviembre de 2014 radicación N°44.193 con ponencia de la Magistrada Elsy del Pilar Cuello Calderón, en los siguientes términos:

“La postura del Colegiado de segundo grado coincide con lo que la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido durante décadas, en cuanto a que el despido no tiene naturaleza sancionatoria y por tanto no debe seguirse el procedimiento previo, entre otras en decisión de 15 de febrero de 2011, radicado 39394 se explicó: «la Corte ha precisado que la

naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras».”

A renglón seguido continuó explicando dicha postura, de acuerdo con lo expuesto en sentencia de 7 de noviembre de 2012 radicación N°34.374, en donde argumentó:

“El razonamiento consistente en que para despedir al trabajador cuando se invocan como justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del patrono, las consagradas en los numerales 5° y 6° del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, no se requiere agotar un procedimiento previo resulta atinada, y no contraría la recta hermenéutica de dicho precepto”.

2. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON BASE EN LA CAUSAL 6ª DEL LITERAL A. DEL ARTICULO 62 DEL C.S.T.

Señala el numeral 6º del literal A. del artículo 62 del C.S.T. que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, la cual ha sido reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009 y 5 de mayo de 2009 con radicaciones N°15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente; ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y la segunda cuando se presenta

cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En ese sentido expresó la Alta Magistratura, que “*En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...*”.

Frente a las consecuencias que se derivan de estos eventos, **venía sosteniendo la Corte que:** “*Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. **Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta.** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. **Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal**”.* (Negritas y subrayas por fuera de texto)

Añadiendo la Sala de Casación Laboral en sentencia de 25 de junio de 2009 radicación N°35.998 que: “*El hecho de que una conducta del trabajador sea calificada en el contrato de trabajo como falta grave que faculte al empleador para terminar el vínculo contractual por justa causa, no significa que el juez no pueda examinar los motivos aducidos para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta. Desde luego que no juzgará la gravedad de la misma, pues esa calificación ha sido previamente convenida por las partes, pero sí, si el trabajador incurrió en la conducta antilaboral, ya que en estos eventos no opera la responsabilidad objetiva.*”.

No obstante, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral **cambió su postura frente a ese tema a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023,**

argumentando que el juez está facultado para calificar la gravedad de las conductas referidas como tales en el contrato de trabajo, reglamento interno o en la convención colectiva, en los siguientes términos:

“No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador - genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

*Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. **De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.**” (Negrillas por fuera de texto)*

Conforme con lo expuesto, a partir de la sentencia proferida el 20 de marzo de 2024 dentro del proceso radicado bajo el N°66001310500120190036101, esta Sala de

Decisión recogió cualquier pronunciamiento en contrario, para definir que en adelante continuaría estudiando este tipo de casos en la forma definida en la sentencia CSJ SL2857-2023.

EL CASO CONCRETO.

En comunicación recibida por el señor Herman Antonio Rave Molina el 15 de junio de 2021 -págs.52 a 61 archivo 12 carpeta primera instancia-el Banco de Bogotá S.A. decidió dar por finalizado unilateralmente el contrato de trabajo a término indefinido que sostenía con el trabajador desde el 23 de febrero de 2004, indicándole que esa decisión la adoptaba al haberse configurado la causal 6ª prevista en el artículo 62 del CST; ya que la entidad empleadora, luego de escucharlos en descargos, no consideró admisibles las justificaciones presentadas frente a la conducta abiertamente irregular adelantada por él, incumpliendo de esa manera con sus obligaciones como trabajador, y violando las previsiones del manual de políticas y procedimientos antisoborno y anticorrupción en su numeral 3.7.1 y código de ética y conducta del banco inmerso en la circular VR-7128.

En la referida comunicación, previo a tomar esa determinación, el Banco de Bogotá S.A. ilustra cuales fueron los hallazgos y conductas concretas que derivaron en la terminación del contrato de trabajo, así:

- Dentro del monitoreo transaccional que realiza el Departamento de Seguridad a las cuentas de sus colaboradores, para cumplir con las disposiciones legales de política antisoborno y anticorrupción (ABAC), se identificó una transacción realizada entre el trabajador y la proveedora Gloria Luz Trujillo de Correa, en el que la referida proveedora deposita en la cuenta de ahorros del auxiliar de operaciones I el 10 de mayo de 2021, la suma de \$1.500.000.

- De esta transacción entre el trabajador y la proveedora no se emitió informe a su jefe inmediata, razón por la que el Departamento de Seguridad se comunicó el 19 de mayo de 2021 con la Gerente Administrativa y de Servicios de la regional a la que se encuentra adscrito el señor Rave Molina.
- Inmediatamente se tuvo conocimiento de la situación, el trabajador fue citado a diligencia de descargos el 25 de mayo de 2021.
- Llevada a cabo la diligencia, el trabajador manifestó: i) La señora Gloria Luz Trujillo de Correa tenía una relación como proveedora con el Banco de Bogotá S.A., en atención al arrendamiento de una bodega ubicada en Dosquebradas; ii) Antes de que se venciera el plazo pactado para la entrega del bien inmueble, recibió una llamada del señor Peter Lemus, que era la persona designada por la proveedora para la administración de la bodega, en la que le manifestó que si le conseguía un cliente para arrendarle la bodega, le pagaba una comisión por la gestión; iii) Con base en ese ofrecimiento, hizo gestiones con el señor Luis Fernando Castrillón, a quien le entregó todos los datos de los proveedores de la bodega; iv) Gracias a esa gestión, luego de finalizado el contrato de arrendamiento con el Banco de Bogotá S.A., el señor Peter Lemus le comunicó que había logrado la negociación con al señor Castrillón y en consecuencia se le consignó en su cuenta de nómina la suma de \$1.500.000 por parte de la señora Gloria Luz Trujillo de Correa.

En efecto, al verificar el acta de la diligencia de descargos adelantada el 25 de mayo de 2021 -págs.47 a 51 archivo 12 carpeta primera instancia-, el señor Herman Antonio Rave Molina hace las manifestaciones relacionadas anteriormente y que fueron consignadas en la comunicación de 15 de junio de 2021 en la que se da por finalizada la relación laboral.

Ahora, con la finalidad de corroborar la información allí contenida, el Banco de Bogotá S.A. solicitó que fuera escuchado el interrogatorio de parte del señor Herman Antonio Rave Molina, quien, llegada la fecha y hora para la práctica probatoria, respondió a las preguntas que se le formularon en los términos que a continuación se exponen.

Empezó por aceptar que era conocedor del reglamento interno de trabajo junto con el código de ética y conducta del Banco de Bogotá S.A., reiterado en la circular VR-7128, así como el manual de políticas antisoborno y anticorrupción, indicando que la entidad empleadora constantemente remitía recordatorios en circulares con esa información; explicó que la entidad bancaria ocupaba una bodega en el municipio de Dosquebradas, de acuerdo con el contrato de arrendamiento que suscribió con la señora Gloria Luz Trujillo Correa; sostuvo que, en ejecución de sus funciones como auxiliar de operaciones I, tuvo que entregarle a la arrendadora, a través de la persona designada por ella, señor Peter Lemus, el preaviso en el que el banco le informaba que no deseaba prorrogar el contrato después del plazo pactado, agregando que ese contrato vencía el 30 de abril de 2021; contestó que, en el momento en el que le hace entrega de ese preaviso, el señor Peter Lemus le propone que si él logra conseguirle una persona que tome en arriendo la bodega, le reconoce una comisión equivalente al valor del primer canon de arrendamiento, propuesta que fue aceptada por él; posteriormente, cuando se encontraba precisamente en la bodega, se acercó el señor Luis Fernando Castrillón preguntando por el inmueble, por lo que él le dio la información pertinente y lo puso en contacto con el señor Lemus; revela que, unos pocos días después, el señor Peter Lemus se comunica con él y le dice que pudo hacer el negocio con su referido, Luis Fernando Castrillón, y por ende se había ganado la comisión pactada, confesando a continuación que no se trataba solamente de la entrega de \$1.500.000, sino que el trato había sido por \$6.000.000, manifestando que el propio Peter Lemus le entregó inicialmente la suma de \$3.000.000 y luego, a través de un mensajero, le canceló \$1.500.000; sin embargo, expuso que, sorpresivamente para

él, el 10 de mayo de 2021 recibió en su cuenta de nómina el restante \$1.500.000 por consignación hecha por la proveedora Gloria Luz Trujillo de Correa.

Cuando se le indaga porque aceptó la propuesta del señor Peter Lemus, el demandante contesta que no le vio ningún problema, ya que, por decirlo de alguna otra manera, se le presentó la oportunidad de ganarse una comisión y confió en que no iba pasar nada, pero como llegó esa consignación de la señora Gloria Luz Trujillo de Correa, el Banco de Bogotá S.A. se dio cuenta e inmediatamente lo llamó a diligencia de descargos; a continuación, el demandante responde que dentro de sus funciones no estaba la de conseguirle clientes a los proveedores del banco y aceptó que ese negocio lo pudo realizar dada la información privilegiada con la que contaba y que era conocedor de que le estaba prohibido hacer negocios con proveedores del banco.

Como puede advertirse, al absolver el interrogatorio de parte el señor Herman no solo corroboró lo dicho en la diligencia de descargos, sino que en su relato amplió la información de lo acontecido que resulta de suma relevancia para definir el asunto, como pasa a detallarse.

De acuerdo con el relato del actor, el contrato de arrendamiento que sostenía la señora Gloria Luz Trujillo de Correa con el Banco de Bogotá S.A. finalizaba el 30 de abril de 2021, revelando el accionante que él, dentro de las funciones propias de su cargo, tuvo que ir a entregarle al señor Peter Lemus, persona designada por la arrendadora, el preaviso de no prorroga de ese contrato de arrendamiento, es decir, que esa comunicación debió haberla entregado el señor Herman Antonio Rave Molina con por lo menos tres meses de antelación al 30 de abril de 2021 y, recuérdese, que el accionante indicó que cuando le entregó esa comunicación al señor Lemus, fue allí cuando le propuso “el negocio” consistente en conseguirle una persona que posteriormente tomara en arrendamiento la bodega que en ese momento aun ocupaba el Banco de Bogotá S.A., propuesta que fue aceptada inmediatamente y que, según lo confesó el demandante, tenía como

contraprestación el pago de una suma igual a un canon de arrendamiento, que en este caso fue equivalente a la suma de \$6.000.000; es decir que, esa conducta se configuró en ese momento cuando decidió aceptar la propuesta por parte del administrador de una de las proveedoras de la entidad empleadora y, cuando se logró el negocio gracias a la información privilegiada con la que el trabajador contaba *-quien adelantó las gestiones correspondientes para ello-*, su “contraparte” en el “negocio”, que estaba compuesta por la señora Gloria Luz Trujillo de Correa y Peter Lemus, le cancelaron lo acordado en tres pagos, el primero de \$3.000.000 y los otros dos en sumas iguales a \$1.500.000; situación que permite concluir que la conducta y accionar desplegado por el trabajador ocurrió en vigencia de la relación contractual que aun sostenía la entidad accionada con la señora Trujillo de Correa.

Así las cosas, demostrada como se encuentra el accionar del demandante, lo que debe evidenciarse es si esa conducta se enmarca dentro de alguna de las calificadas como grave dentro del contrato de trabajo o los reglamentos del Banco de Bogotá S.A., que ameritaran tomar la decisión de dar por finalizado el contrato de trabajo.

En ese sentido, en la cláusula octava del contrato de trabajo -págs.3 a 5 archivo 04 carpeta primera instancia- se establecen una serie de causales que configuran justas causas para dar por terminada la relación laboral, destacándose para el caso bajo estudio, las siguientes:

“10. Comentar, aun en forma indirecta, asuntos confidenciales puestos bajo su responsabilidad o conocidos en virtud de su trabajo.

14. Aceptar o solicitar créditos o dádivas a los clientes del Banco a cambio de favores o tratamientos especiales en los asuntos que dichos clientes tramiten ante el Banco.”

De otro lado, en el código de ética y conducta del Banco de Bogotá S.A. reiterado en la circular VR-7128, que aceptó conocer el trabajador -págs.67 a 69 archivo 12 carpeta primera instancia- se les explica a los trabajadores que el conflicto de interés es *“toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los*

asociados, administradores, proveedores o colaboradores de la Entidad, se encuentran en oposición con los del Banco, interfieran con el recto y leal cumplimiento de sus responsabilidades, afectando la imparcialidad propia que debe gobernar todas nuestras actuaciones en desarrollo del objeto social del Banco.”; y a continuación relaciona una serie de conductas que derivan en conflicto de intereses, destacándose la concerniente a que “Los colaboradores no deben mantener actividades profesionales o comerciales paralelas a la relación laboral, con clientes, proveedores o terceros del Banco de Bogotá.”, así como aquella que dispone que “Todo colaborador con información privilegiada tiene el deber legal de abstenerse de realizar cualquier operación que de lugar a un beneficio indebido con provecho propio o de un tercero.”.

Así las cosas, al verificar el contenido del contrato de trabajo que unía a las partes junto con el código de ética y conducta que regula el accionar de los trabajadores del Banco de Bogotá S.A., no existe duda, no solamente que las conductas cometidas por el señor Herman Antonio Rave Molina trasgredieron flagrantemente el referido código de ética, ya que como él mismo lo aceptó en las diferentes etapas en las que ha sido escuchado, antes y al interior del proceso judicial, él aceptó el negocio que le planteó el administrador designado por la proveedora del banco Gloria Luz Trujillo de Correa consistente en, aprovechar la información privilegiada con la que contaba *-decisión del Banco de Bogotá S.A. de no prorrogar el contrato de arrendamiento-*, para posteriormente buscar un cliente que tomara en arriendo ese inmueble *-beneficio a un tercero*, generándose a su favor una “comisión” del orden de \$6.000.000 *-provecho propio-*, incurriendo así en las causales 10 y 14 del contrato de trabajo definidas como justas causas para dar por finalizado el contrato de trabajo; siendo pertinente señalar que, como bien se explicó con antelación, al tratarse de un despido por la configuración de una justa causa, no procedía el agotamiento de un procedimiento previo para tomar esa decisión, ya que el despido no tiene la naturaleza de ser una sanción y, en cuanto a la calificación de gravedad de esas conductas, la Corporación las encuentra graves, pues nótese que el propio demandante es consciente que se aprovechó del conocimiento interno que le ofrecían sus labores en el Banco de Bogotá S.A., las cuales aprovechó en beneficio propio y de un tercero, situación que evidentemente puso en riesgo la

confidencialidad con la que deben actuar las entidades financieras, por lo que con su conducta minó la confianza que le entregó la entidad accionada a su trabajador para el desempeño de sus funciones, quien sin dudarlo, aceptó el negocio que le planteó un tercero con el que el banco aún tenía relaciones contractuales, incurriendo así en un evidente conflicto de intereses; comportamiento del que había sido debidamente alertado el trabajador en la circular VR-7128 emitida por su empleador.

Conforme con lo expuesto, acertada fue la decisión adoptada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito consistente en considerar ajustada a derecho la determinación tomada por el Banco de Bogotá S.A. relativa a dar por finalizado el contrato de trabajo del señor Herman Antonio Rave Molina al configurarse varias justas causas enlistadas en el contrato de trabajo y en consecuencia, negar la totalidad de las pretensiones elevadas por el actor.

De esta manera queda resuelto el grado jurisdiccional de consulta dispuesto en favor de la parte actora.

Sin costas en esta sede.

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

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia que por consulta se ha conocido.

Sin costas en esta sede.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

En uso de permiso

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 de la Ley 2213 de 2022

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **1345a667b458b9750e25973a52e806bcbcc5044c440448399718a193483db8b4**

Documento generado en 02/05/2024 08:08:38 a. m.

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