



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

Medellín, Marzo 9 de 2023

Radicado: 05001- 31- 05-**017-2020-00324- 01**  
Demandante: MARTHA ROCÍO URREGO ARENAS  
Demandada: BANCO DE BOGOTÁ  
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA  
Tema: DESPIDO INJUSTO

La Sala Sexta de decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia. Decisión que se emite de manera escrita, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencien causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

**ANTECEDENTES**

Con su demanda, la actora pretende la declaratoria de la existencia de una relación de trabajo entre las partes la que dice culminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador. En razón de ello solicita el pago de prestaciones y beneficios laborales, además de indemnizaciones por despido injusto y por falta de pago de salarios y prestaciones.

Adujo que laboró para la entidad demandada desde enero 19 de 1992, hasta el día 18 de octubre de 2019, fecha en la que fue despedida por su empleador.

Que prestaba sus servicios para el banco en la oficina 322 del municipio de Frontino (A), y que laboraba de lunes a viernes en el horario de 7:00 am a 12:15 pm y de 2:00 pm a 5:15 pm. Que su salario básico mensual al momento de despido era de \$2.437.608 4.

El día 23 de septiembre de 2019, es llamada a diligencia de descargos y el día 18 de octubre de 2019 despedida de manera unilateral mediante comunicación de dieciocho (18) páginas en la que se esgrimió el incumplimiento de manera deliberada sus obligaciones como trabajador, de los manuales, códigos, procedimientos del banco y defraudó la confianza depositada. Obligaciones previstas en el contrato de trabajo, lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta del Banco.

Notificada la acción la pasiva presentó contestación a la misma, donde de forma categórica se opone a las pretensiones de la demanda y explica las razones por las cuales la entidad dio por terminado el contrato de trabajo así:

El último cargo desempeñado por la accionante fue el de Jefe de Servicios oficina 322 Frontino, Antioquia, con un sueldo básico de \$2.437.608.00 mensuales. Expresando que la señora Urrego durante el desempeño de sus funciones como Jefe de Servicios de la oficina 322 Frontino incurrió en las graves faltas de quebrantamiento de sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias, tales como : Faltas graves en desarrollo del proceso de cancelación del CDT de la señora Arely Amparo Vidales; Frente a las prohibiciones establecidas en las circulares VR-6281 - Prevención y control de Conflicto de Intereses del 12 de mayo de 2017, VR-6622 - Cumplimiento Código de Ética y Conducta del Banco de Bogotá del 26 de enero de 2018 y VR-7128 — Cumplimiento Código de Ética y Conducta del Banco de Bogotá (Conflicto de interés) del 5 de agosto de 2019, pues la demandante confesó haberle recibido dinero de la señora Arely Amparo en claro conflicto de interés, dado que la señora Urrego tenía

acceso a información de la señora Arely Amparo que le permitió conocer que estaba en capacidad de prestarle dinero.

Que la señora Urrego, a través de sus cuentas de ahorros 322- XXX39-7 y 322-XXX96-5 en la oficina 322 Frontino recibió dinero mediante consignaciones y transferencias de clientes del Banco dando uso inadecuado de sus cuentas de ahorros, al manejar recursos no acordes con su actividad económica entre otras faltas.

En quebrantamiento de las mismas políticas de la institución, también la demandante reconoció que recibió dineros de los clientes del Banco y ella misma efectuó las operaciones, quedando registradas en los aplicativos del Banco con su número de identificación tal como se le detalló en la carta de citación a descargos y en la de terminación del contrato. En desarrollo de la diligencia de Descargos, las reiteradas respuestas sobre incumplimiento de sus funciones con relación a las directrices impartidas por el Banco sobre conflicto de intereses, deja ver que a pesar del conocimiento de las normas y políticas de la institución, la señora Urrego, en forma desleal, decidió no cumplirlas, para beneficiarse de su cargo como empleada del Banco, aceptando préstamos de clientes y empleados, y haciendo transacciones no autorizadas, tales como recibir dineros en sus cuentas que no competen a su actividad laboral y transgrediendo la prohibición establecida en el Código de Ética y Conducta del Banco, sobre desarrollar actividades en el sector real con clientes del Banco y los miembros cercanos a sus familias; en el período comprendido entre el 1° de enero de 2018 y 30 de agosto de 2019, la auditoria de operaciones encontró que consultaba en los aplicativos del Banco información de productos propios, de familiares y clientes del Banco, en beneficio propio y no para cumplir con actividades propias de su cargo.

***En sentencia de primera instancia***, luego de advertir los elementos constitutivos de una relación laboral, expuso el juzgador que quedó acreditado el despido sin justa causa, toda vez que el banco accionado garantizó el debido proceso, hallando suficiente gravedad en las conductas desplegadas por la demandante, las que a su juicio constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Igualmente despachó desfavorable el pago de salarios y prestaciones reclamado entre

el 18 de octubre y noviembre 13 de 2019 por no acreditar haber prestado el servicio en ese interregno.

Apeló la actora, quien después de hacer un recuento de la decisión, afirma ser violatoria de la ley sustancial por interpretación errónea, lo que fundamenta en que la parte demandada no acreditó en el proceso la justeza del despido amparado en una norma del reglamento interno o de la convención, las cuales brillan por su ausencia en el proceso pese a haber solicitado que se allegara con la contestación de la demanda. Frente al pago de salarios y prestaciones sociales, expresó que por los días que se solicita, el empleador impidió dicha prestación del servicio.

### **ALEGATOS**

Al concederse el término de traslado el apoderado de la demandante, en contraste de lo expresado en la sustentación de la alzada, se refirió al reglamento interno de trabajo manifestando que podrían tomarse todos y cada uno de sus artículos y el resultado del análisis sería el mismo, no se describe la conducta de su mandante como violatoria de esa normatividad.

### **CONSIDERACIONES**

Finca su inconformidad la activa en que el Juez de primer grado, valoró que las conductas imputadas a la demandante por el Banco de Bogotá fueron de la entidad suficiente para la terminación del contrato de trabajo, sin que ello encuentre una justificación normativa, por lo que entendió existió una violación de la ley por interpretación errónea.

Así las cosas, corresponde a esta corporación determinar si efectivamente a la luz de la normatividad aplicable a la demandante, las conductas que se le atribuyen tenían la entidad para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Pues bien, el art. 58. del CST establece las obligaciones especiales del trabajador, así:

1a. “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

2a. “No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador...”

**Por su parte el art 62 de la misma obra** modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Señala que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De modo que de su contenido se desprenden dos situaciones diferentes:

- 1) El despido que se deriva de la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T.
- 2) Y el despido que obedece a la comisión de cualquier falta grave calificada como tal en el reglamento de trabajo y similares.

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene dicho que en el primer caso la gravedad de la falta debe ser calificada por un juez, y en el segundo caso la gravedad de la falta es calificada o determinada por las mismas partes del contrato de trabajo, o en el reglamento de trabajo y similares.

En sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia expresó sobre el tema que nos ocupa:

*«Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.*

*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...»*

En consecuencia, si la falta cometida por el trabajador trata sobre las obligaciones y prohibiciones que expresamente señala el Código Sustantivo del Trabajo, como la gravedad no está definida por la ley, le corresponde al juez determinar esa gravedad.

Descendiendo al caso sub judice, es claro que el juzgador de primera instancia no hizo referencia a alguna norma del reglamento interno de trabajo o del contrato de trabajo que definiera la gravedad de las conductas imputadas a la trabajadora tal y como lo expresó el recurrente; no obstante, sí valoró cada una de las conductas enrostradas a la misma, las cuales a juicio del Tribunal sí tienen la connotación de graves, al punto de avalar la decisión del empleador como pasa a verse:

Un análisis de la diligencia de descargos que milita a folios 63 y ss se obtiene lo siguiente:

Frente a la cancelación de un CDT cuya titular era la señora ARELY AMPARO VIDALES, por no estar presente la misma en la oficina, manifestó que lo hizo por ayudar a la cliente, lo cual no es común y lo acepta como un hecho irregular que sucedió por

primera y única vez. Más adelante expresó, en claro conflicto de interés como lo dedujo la A Quo, que recibió efectivamente en préstamo dinero de la citada señora ARELY, el que fue invertido en una empresa familiar. Conflicto de intereses que además quedó evidenciado cuando la trabajadora aceptó que manejó en sus cuentas bancarias dineros de clientes del banco, expresando que efectivamente lo hizo en favor de una familia Gómez y los cuales estaban relacionados con el negocio familiar. También aceptó haber hecho otras consignaciones y retiros con otros clientes del banco con quienes ostentaba una relación comercial a través de cuentas de la entidad, incluso sirviendo de intermediaria en algunas transacciones.

Finalmente, con lo expuesto por el testigo Fabio Argilio Tilano, en el trámite de auditoria se observó que la actora como superior Jerárquico solicitó un préstamo a la señora Teresa de Jesús Zapata como cajera principal, quien a su vez acudió a las líneas de la entidad para este fin.

En dicha diligencia expresó la aquí demandante que en la entidad se otorgan unas claves a algunos servidores y que a ella como jefe de servicios le había sido asignada una para el manejo de algunas transacciones, con el conocimiento que las mismas son intransferibles por políticas del banco y respecto de las cuales aceptó que en varias oportunidades la rebeló a otros funcionarios quienes con ellas avalaron ciertas operaciones que debían ser efectuadas directamente por la trabajadora y que le habían sido confiadas por la entidad de manera personal.

Todo lo anterior fue confirmado por la misma accionante en su declaración rendida dentro del proceso.

De lo expuesto considera la corporación que efectivamente, siendo el negocio mercantil del banco perteneciente al sistema financiero, implica no solo el manejo, custodia y disposición de grandes sumas de dinero, sino también el control de información reservada de clientes que exige un máximo de compromiso con las políticas de seguridad que fueron reiteradamente desatendidas por la trabajadora, poniendo en

riesgo la operación mercantil, cuando no la obstaculizó, mediante la ejecución de actos claramente señalados como de conflicto de interés con familiares y amigos, que según el testigo Fabio Argilio Tilano atenta contra el código de ética del banco que la demandante se obligó a respetar en el contrato de trabajo y a través del reglamento interno de la entidad.

Ello autorizaba legítimamente al empleador para dar al traste con la relación laboral, no solo bajo el prisma del Código sustantivo del trabajo sino del mismo art. 102 del reglamento interno que el recurrente refiere en su mismo alegato de conclusión y que reza como justa causa para la terminación del contrato de trabajo Literal f. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Así como el numeral 5 del mismo literal: “Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el empleado recibe, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellos en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuentas del manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o en la oportunidad en que debe hacerlo”.

Razón suficiente para despachar desfavorable el recurso de apelación en lo que tiene que ver con el despido sin justa causa.

Y en cuanto al pago de salarios y prestaciones por el periodo del 18 de octubre al 13 de noviembre de 2019, es claro que la trabajadora no podía prestar el servicio como lo afirma el mismo apoderado en la sustentación de la alzada, por cuanto desde la primera data se le había efectuado la terminación del contrato de trabajo, por lo que obligatorio es concluir de la misma forma en que lo hizo el juez de primer grado, que no se dio una efectiva prestación del servicio, lo que conlleva a denegar las suplicas de la demanda.



Costas en ambas instancias a cargo del demandante, en esta instancia se tasan las agencias en derecho en la suma de \$200.000

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CONFIRMA DE FORMA TOTAL** la sentencia recurrida,

Costas en ambas instancias a cargo del accionante, en esta se tasan las agencias en derecho en la suma de \$200.000 en favor de ambos accionantes.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

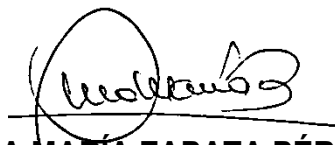
Los Magistrados,



**DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN**



**MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN  
SALA LABORAL

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001- 31- 05-**017-2020-00324- 01**  
Demandante: MARTHA ROCÍO URREGO ARENAS  
Demandada: BANCO DE BOGOTÁ  
Decisión: CONFIRMA  
Magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 15 de marzo de 2023 a las 8 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS

**SECRETARIO**