

SALA QUINTA DECISIÓN LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ
DEMANDADO: BANCOLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA: JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.
RADICADO N°: 05001-31-05-008-2020-00352-01 (O2-22-331)
SENTENCIA N°: 056

En Medellín, a los dieciocho (18) días del mes de abril de dos mil veintitrés (2023), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022 y en consonancia con el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 del Consejo Superior de la Judicatura, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**, **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** y **VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta a favor de la entidad pública demandada, dentro del proceso ordinario instaurado por **EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ** en contra de **BANCOLOMBIA S.A.**, radicado bajo el n.º 05001-31-05-008-2020-00352-01 (O2-22-331).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

El señor EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ entabló demanda a través de vocero judicial, en procura de que se declare que fue despedido ilegalmente por no haberse respetado el debido proceso, y en consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlo al mismo cargo o uno de similar o mejor categoría, con el pago de todos los derechos laborales causados, así como la restitución de las condiciones del préstamo de vivienda del que el demandante era titular con la devolución de lo pagado en exceso, la indexación de las condenas; o en subsidio, la declaratoria de que el despido fue injusto por violación al debido proceso, y el consecuente pago de la indemnización, así como la restitución de las condiciones del préstamo de vivienda del que el demandante era titular con la devolución de lo pagado en exceso, la indemnización moratoria, los perjuicios morales causados, y en todos casos las costas procesales, tras argüir que el 3 de noviembre de 2009 suscribió contrato de trabajo con Bancolombia, desempeñando el cargo de *asesor integral II* en la

sucursal Ciudad Bolívar, en el municipio del mismo nombre; que el 14 de agosto de 2015 solicitó un crédito hipotecario con la demandada, por los intereses bajos del 0,051% que le brindaban como trabajador; que estuvo afiliado a SINTRABANCOL el que tiene suscrita una convención colectiva de trabajo vigente con la demandada, en la que se regula el proceso disciplinario; que el 29 de agosto de 2019 y sin llamados de atención previos, fue citado a descargos por irregularidades en el manejo de las herramientas SAP CRM o AS 400, en las que aparecían aumentados sus ingresos, pero de dicho proceso no se notificó a SINTRABANCOL; que en la diligencia de descargos se le indicó que en 6 ocasiones aumentó sus ingresos en dichas herramientas sin autorización ni soportes, pero no le mostraron las pruebas de ello ni se le permitió aportar o pedir pruebas, ante lo cual él respondió que no pudo hacerlo a través de otra sucursal porque no le habían dado permiso de ausentarse y que autogestionar dichas herramientas no estaba prohibido, y que la información modificada era real y ello podía ser verificado; que luego de los descargos se le entregó una carta de terminación unilateral del contrato con justa causa a partir del 2 de septiembre de 2019, pero la misma no invocó la norma que configuraba la causa alegada; que por haber sido despedido por justa causa, perdió el interés brindado en el crédito hipotecario, el cual le fue subido al 11.57% lo que le generó angustia a él y a su madre, quien a causa de la congoja enfermó y falleció el 3 de octubre siguiente; que su último sueldo básico de \$3.290.135, pero el salario tenido en cuenta para liquidar su contrato de trabajo fue de apenas \$2.479.460, por la no inclusión del auxilio convencional de transporte y de alimentación .

1.1. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA Y CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda fue admitida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 8 de marzo de 2021 (doc. 10), ordenando su notificación y traslado a la parte demandada.

La sociedad accionada BANCOLOMBIA S.A., luego de su notificación (doc. 17) contestó la demanda el 24 de marzo de 2021 por intermedio de gestora judicial (doc. 14), aceptando como cierto la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, el cargo desempeñado, el salario con el cual se efectuó la liquidación definitiva de salarios y prestaciones; que el demandante era beneficiario de la convención colectiva de trabajo, el otorgamiento de un crédito hipotecario el 14 de agosto de 2015, la citación a una reunión de explicaciones mediante correo del 27 de agosto 2019. Acto seguido, se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que las faltas reiteradas del

demandante sus ingresos configuraron un claro conflicto de interés personal, al sobreponer el interés propio al de la Organización, lo que constituyó una clara y ostensible violación de las normas y procedimientos establecidos por el Banco, y una falta a los principios y normas de conducta enunciados en el Código de Ética, faltas calificadas como graves en la Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo y en el precitado Código de Ética, en los que está expresamente prohibido a los empleados efectuar o autogestionar trámites y operaciones en las estaciones de trabajo a las que tienen acceso en razón a sus cargos; a más de que si bien la convención colectiva de trabajo establece una “*Reunión de Explicaciones*” a favor de los trabajadores, ello no equivale a una diligencia de descargos, ni a un proceso disciplinario, siendo que no existe ningún procedimiento especial para despedir. En ese norte, propuso las excepciones de mérito de nominó: pago, compensación, ausencia de derecho sustantivo, inexistencia de toda obligación, y prescripción.

1.2. DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 1º de agosto de 2022 (doc. 24 y 25), oportunidad en la cual la cognoscente de instancia absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante, gravando en costas a EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ a favor de BANCOLOMBIA S.A.

1.3. APELACIÓN

La decisión fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la parte actora, en cuyo sustento afirmó que el empleador invocó como justa causa de terminación del contrato de trabajo por falta grave; de suyo que la comunicación del vínculo laboral debe determinar expresamente la norma formal y específica en la que se indique la falta grave que presuntamente configuró la actuación del empleado, lo cual no se hizo. Alega igualmente, que en la contestación a la demanda se arguye que los hechos en que incurrió el demandante configuraron un conflicto de intereses, al tiempo que esgrimieron que la norma que prohíbe tal conflicto está consagrada en el Código de Ética del Banco, pero en el código en comento no se menciona la conducta endilgada, tal y como lo estableció la *a quo*. Por otra parte, aduce que la convención colectiva de trabajo establece un procedimiento sancionatorio a favor del trabajador, por el cual éste debe ser oído en compañía de 2 representantes del sindicato, sin que así se hiciere, norma convencional que tiene por teleología que se respete el debido proceso y la presunción de inocencia, tanto en desarrollo de procesos disciplinarios como para efectuar el despido con justa causa; y a la

que debe dársele una interpretación que produzca un efecto útil, pues de lo contrario, sería lo mismo si la norma no existiera, asuntando por último que asimismo debe aplicarse el precedente constitucional en derredor del debido proceso. Finalmente, afirma que si bien es cierto su representado incurrió en los hechos inculcados por el empleador, pues utilizó los instrumentos del Banco para ajustar sus ingresos, siempre lo hizo de acuerdo con la realidad, por lo que no se presentó fraude alguno. En subsidio, deprecia que se revoquen las agencias en derecho impuestas a su representado por ser excesivamente altas.

1.4. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

En el trámite de la segunda instancia, el poderhabiente judicial del promotor del juicio esgrimió que, si el fundamento jurídico invocado por el empleador debe estar taxativamente determinado en la comunicación de la finalización de contrato en aras de la preservación del debido proceso, ello también incluye la determinación de la norma clara y expresa que señale su prohibición, sin que en el proceso se hubiere determinado dicha norma. Adicionalmente, enfatizó que gestionarse la información de ingresos en la estación de trabajo sin autorización no se encuentra detallada en el código de ética de la entidad como un conflicto de intereses. Alegó que no hubo una manipulación al sistema, pues simplemente actualizó su información real subiendo los documentos que la acreditaban, razón por la cual no se debió considerar como falta grave que ocasionara el despido del trabajador. Además, argumenta que al trabajador se debe indicar la conducta atribuida, se le debe informar la norma que establece la obligación incumplida y se le debe permitir solicitar pruebas y a la organización sindical que lo asesora, o si no el despido debe ser considerado ineficaz. Finalizando, indica que la condena en es excesiva, porque el trabajador perdió todo su patrimonio a causa del incremento exorbitante de los intereses establecidos en el crédito hipotecario por la parte pasiva.

Por su parte, la apoderada judicial de BANCOLOMBIA S.A. allegó alegaciones de conclusión en las que explicó que la causal en la cual se justificó la terminación de la relación laboral se incorporó detalladamente en la carta de terminación del contrato de trabajo, visto que en tal sentido era obligación del expleado demandante atender las prescripciones del Código de Ética, obligación que no es compatible con el haber utilizado para su uso personal las herramientas entregadas por su empleador para el cumplimiento de sus funciones, lo que comportó un claro conflicto de intereses al tratar de beneficiarse en calidad de empleado de su condición simultánea de cliente del banco, sin autorización alguna, y constituyendo así créditos a su favor, con lo que además afectó en forma grave

la confianza depositada por su empleador. Debiéndose tener en cuenta, además, que la actividad bancaria está fundamentada en la buena fe que depositan los cuenta habientes y ahorradores para que sus dineros sean administrados bajo los mandatos y principios de la buena fe contractual. Concluyendo, menciona que antes de la finalización del vínculo laboral el trabajador fue citado a fin de que rindiera las explicaciones pertinentes en cumplimiento del artículo 26 de la Convención 2017 – 2020, aclarando que *es diferente la sanción disciplinaria como un correctivo durante la vigencia del contrato de trabajo, a la terminación del vínculo*, siendo que ni en la convención colectiva de trabajo ni en el Reglamento Interno de Trabajo del Banco se tiene establecido un procedimiento previo o especial para los despidos con justa causa, puesto que el procedimiento establecido es sólo para la aplicación de sanciones disciplinarias.

2. ANALISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en segunda instancia y al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a examinar por vía del recurso de apelación la sentencia de primera instancia, con arreglo al principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del C.S.T Y S.A., para lo cual se plantea el estudio del siguiente:

2.1. PROBLEMA JURÍDICO:

El tema decidendi en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a dilucidar:

¿Si el despido por parte de la demandada atendió a una justa causa, o por el contrario, lo fue sin que mediara justa causa, y en este último caso, si hay lugar al reintegro, o subsidiariamente al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa establecida en la Convención Colectiva de Trabajo?

2.2. TESIS DE LA SALA Y SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS

El sentido del fallo de esta Corporación será **confirmatorio**, en tanto se configuró la justa causa aducida por el empleador, de conformidad con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.2.1. Terminación del contrato de trabajo.

La Sala encuentra que los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia: que entre las partes existió una relación laboral, desde el 3 de noviembre de 2009 hasta el 2 de septiembre de 2019; que el actor era beneficiario de la convención colectiva de trabajo; que el 2 de septiembre de 2019, la entidad financiera demandada dio por terminado el contrato de trabajo, con base en “(...) *el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto L. 2351 de 1965, literal a), numeral 6º, en concordancia con el artículo 60 numeral 1º del Reglamento Interno de Trabajo, y con el Código de Ética*”; (iv) que el motivo o causal endilgada consistió en la comisión de faltas graves por parte del demandante, porque “(...) *augmentó sus ingresos en varias oportunidades en la herramienta SAP CRM o AS 400 Medellín (...) en más de seis (06) oportunidades (desde 2017 a 2019) (...) en su propia estación de trabajo sin (...) autorización (...).*” (doc. 05 pág. 4 y 5); y (v) que la demandada citó al demandante mediante correo electrónico del 27 de agosto de 2019 (doc. 05 pág. 10), a la realización de una diligencia de explicaciones el día 29 de agosto de 2019 (doc. 05 pág. 6 a 9), siendo que, tanto en la referida diligencia como en la primera instancia, se acreditó la comisión de los hechos endilgados, al punto que el mismo alzadista lo aceptó en la fundamentación de la apelación.

Así las cosas, la controversia radica en establecer en primera medida si Bancolombia S.A., antes de dar por terminado el contrato de trabajo celebrado con el señor EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ, debía seguir el procedimiento disciplinario contenido en la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo, o que antes del despido debía garantizarse el debido proceso y derecho de defensa, y en caso negativo, si los hechos cometidos por el accionante configuran una falta grave a la luz de la normativa laboral.

Despido ilegal: Al respecto, importa acotar por la Sala que, después de la sentencia SL8307-2017, se han proferido por la Corte Suprema de Justicia al menos 10 sentencias en la que la parte pasiva es BANCOLOMBIA S.A. y se discute lo relativo a si debe adelantar el empleador un procedimiento previo para el despido como el establecido en la Convención Colectiva para el adelantamiento de un proceso disciplinario para la imposición de una sanción disciplinaria de despido, y cuál es la incidencia adversa en la efectividad del debido proceso y derecho de defensa, en la manera como se termina el contrato de trabajo por parte del empleador, específicamente como lo ha venido haciendo Bancolombia. Al respecto se pueden otear las sentencia SL21786 de 2017, SL20778 de 2017, SL20079 de

2017, SL18442 de 2017, SL8307 de 2017, SL565 de 2018, SL 670 de 2018, SL1650 de 2018, SL 1672 de 2018, SL 4773 de 2018, y SL8307 de 2018, entre otras, en las que, en la materia de interés del proceso, y para despachar desfavorablemente la apelación formulada por el apoderado judicial del demandante, sobre el carácter imperativo de adelantar un proceso previo como el establecido en la Convención Colectiva, o que la terminación del contrato de trabajo vulneró el debido proceso y derecho de defensa, se extracta lo siguiente:

“la Sala estima suficientes las apreciaciones y los argumentos esgrimidos en sede casacional, en el sentido de que el despido no es en sí mismo una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, reglamento, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso, que no es el caso que nos ocupa al no haberse acreditado tal acuerdo o estipulación; razón por la cual Bancolombia S.A. no tenía la obligación legal ni convencional de atender el trámite consagrado en la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo 2005-2008, referente exclusivamente a la aplicación de las sanciones disciplinarias, para poder proceder a dar por terminado el contrato laboral suscrito con el accionante y, en ese sentido, no es posible atribuirle a la entidad demandada una violación al debido proceso, tal y como lo señala la parte actora repetidamente en el escrito de apelación.

Al respecto, la Sala ha explicado que el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la CN, se ve vulnerado cuando, existiendo un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa, por haberlo dispuesto así las partes, este es obviado o desconocido por el empleador. En estos términos se dejó sentado en la sentencia CSJ SL15245-2014, en donde, de forma clara y precisa, se expuso que las garantías para el trabajador, que comporta el citado artículo 29 frente a la finalización de la relación laboral bajo una justa causa y que realizan el derecho al debido proceso, se enmarcan en: i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla”. (SL4773-2018).

Así las cosas, el punto de apelación relacionado con la vulneración al debido proceso y el acatamiento de un trámite previo consagrado en la Convención Colectiva, no sale avante, máxime que en el *sub examine*, no se cumplen los presupuestos atrás esbozados, esto es: **i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta**, por cuanto en la carta de terminación (doc. 05 pág. 4 y 5), se le expresa y detalla al actor lo acaecido desde el año 2017 al año 2019, y se le informa que la conducta por la cual se termina su contrato consiste en que “(...) *aumentó sus ingresos en varias oportunidades en la herramienta SAP CRM o AS 400 Medellín (...) en más de seis (06) oportunidades (desde 2017 a 2019) (...) en su propia estación de trabajo sin (...) autorización (...).*”; **ii) fue oportuna**, aspecto que no se discute y está acreditado, pues la irregularidad endilgada se presentó entre los años 2017 y 2019 y la comunicación de la terminación del contrato lo fue el 2 de septiembre de 2019, esto es, dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido (SL-8463-2015, Radicación No 47725); **iii) la causal enrostrada se enmarcó en las previstas como justas causas por el legislador**, ya que en la comunicación de despido se le enrostra que, con base en los artículos 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, literales a), numeral 6°, en concordancia con el artículo 67, literales c) y 3) del Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética de Bancolombia, el motivo o causal endilgada versa en la comisión de faltas graves por parte del demandante, y **iv) no se había contemplado un procedimiento previo**, toda vez que, como se dejó sentado en líneas anteriores, BANCOLOMBIA S.A. no tenía obligación de ceñirse al procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

En el mismo sentido, se pone de presente que el Reglamento Interno de Trabajo (doc. 65 a 96) en el capítulo XIV establece la escala de faltas y sanciones disciplinarias, pero en su articulado no se equipara el despido por justa causa a una sanción disciplinaria, ni tampoco dispone que se deba seguir un procedimiento previo para terminar el contrato de trabajo por justa causa, por lo tanto, se ratifica que no era obligación de BANCOLOMBIA seguir el mismo procedimiento convencional para la imposición de sanciones disciplinarias cuando se ejerce por la accionada la atribución legal de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa del actor.

En últimas, ha de relievase el hecho de que la interpretación que se hace sobre la cláusula convencional en comentario, en modo alguno implica que la misma no contenga algún efecto útil, toda vez que la misma surte plenos efectos de cara a los procesos disciplinarios de la

entidad, sólo que no pasa lo mismo respecto de la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

Como Corolario, estima pertinente la Sala precisar respecto del derecho constitucional al debido proceso, que en el correo electrónico del 27 de agosto de 2019 (doc. 05 pág. 10), se le indicó al demandante que la diligencia de explicaciones versaría sobre el aumento de sus ingresos en el aplicativo SAP CRM, que podría llevar a dicha diligencia los soportes que estimare convenientes, y que podría estar acompañado de dos miembros del sindicato; lo que permite concluir que el promotor del juicio sí tuvo la oportunidad de ser escuchado, habiendo podido dar su versión de los hechos en la diligencia de explicaciones a la que fue citado (doc. 05 pág. 6 a 9); allende que si bien no asistió con 2 miembros del sindicato a dicha diligencia, ciertamente lo hizo porque su voluntad fue asistir solo; lo que aunado al hecho de que también se le permitió aportar pruebas, sólo que no las llevó, y a que resultaría fútil la discusión sobre las pruebas con que contaba el empleador puesto que el mismo trabajador siempre reconoció y aceptó los hechos endilgados, impone dar por probado que no se vulneró ninguna garantía de orden constitucional o legal sustrato del derecho al debido proceso y el derecho de defensa con la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.

Despido injusto: Definido como está, que la entidad no estaba obligada a seguir un procedimiento para el despido del trabajador, pasa la Sala al estudio de si se probó que los actos endilgados al demandante por el empleador, constituyen una justa causa.

En derredor de éste tópico, ha establecido la jurisprudencia que: *“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.”* (SL1077 de 2018).

No obstante lo anterior, en sentencia de radicado No 35998 del 25 de junio de 2009, reiterada en sentencia de radicado No 38420 del 2 de mayo de 2012, la Corte Suprema de

Justicia, adoctrinó 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”*

Ello así, se reitera que mediante comunicación del 2 de septiembre de 2019, la entidad financiera demandada dio por terminado el contrato de trabajo, con base en *“(…) el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto L. 2351 de 1965, literal a), numeral 6º, en concordancia con el artículo 60 numeral 1º del Reglamento Interno de Trabajo, y con el Código de Ética”*; (iv) que el motivo o causal endilgada consistió en la comisión de faltas graves por parte del demandante, porque *“(…) aumentó sus ingresos en varias oportunidades en la herramienta SAP CRM o AS 400 Medellín (...) en más de seis (06) oportunidades (desde 2017 a 2019) (...) en su propia estación de trabajo sin (...) autorización (...)”* (doc. 05 pág. 4 y 5)

Conforme lo expuesto, en la terminación unilateral y por justa causa, como se dejó sentado atrás, la entidad empleadora BANCOLOMBIA sí previno o apercibió a el actor en la comunicación de la terminación contractual de las disposiciones trasgredidas, a saber: *“(…) el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto L. 2351 de 1965, literal a), numeral 6º, en concordancia con el artículo 60 numeral 1º del Reglamento Interno de Trabajo, y con el Código de Ética”*; lo que lleva a inferir a la Sala que, en efecto se expresó la normativa que fundamenta la decisión.

Ahora bien, en cuanto a si la conducta encaja en la normativa en cita, tenemos que el numeral 5.1. del Código de Ética y Conducta del Grupo Bancolombia, establece que *“(…) Nuestros Colaboradores deberán utilizar los mismos canales transaccionales que utilizaría cualquier otro cliente, es decir no deben utilizar los accesos y permisos que tienen en las aplicaciones en virtud de su cargo para auto gestionar y consultar sus operaciones, ni las de sus Relacionados. (...)”* (doc. 14 pág. 119).

Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el mismo reglamento interno de trabajo, artículo 55 literales d), i) y m) relativo a las prescripciones de orden o deberes generales de

todo empleado, y el numeral 11 del artículo 60 relacionado con las obligaciones especiales del trabajador.

Importa resaltar aquí, que no hay duda alguna sobre que el demandante cometió los hechos endilgados, pero que la parte actora justifica su actuar en que no fue fraudulento porque no ingresó información falsa, frente a lo que debe anotarse que la responsabilidad endilgada por la entidad al momento del despido fue no haber actuado fraudulentamente, sino haber actuado en contravía del Código de Ética, por lo que el elemento de la culpabilidad, esto es, si el demandante cometió la falta con culpa o con dolo, se torna irrelevante a efectos de determinar si incurrió en una infracción grave de sus obligaciones en tanto lo que se reprocha es haber utilizado los sistemas de que disponía en razón a su cargo para sacar un beneficio personal, toda vez que para actualizar en debida forma dichos datos en su calidad de cliente, el demandante debía acudir a la sucursal competente para ello, como cualquier otro cliente, deber que el mismo demandante aceptó conocer desde antes de incurrir en los hechos reprochados, cuando en el escrito de demanda se relata que “(...) *en múltiples ocasiones el demandante solicitó permiso al señor CARLOS MARIO OSPINA GIL, Gerente de la sucursal de Ciudad Bolívar, para desplazarse a la sucursal más cercana a realizar las gestiones antes señaladas, (...).*” (doc. 02 pág. 4).

De suyo que, la excusa aducida solo es indicativa de querer trivializar su conducta y, por contera, el incumplimiento del deber de no utilizar sus herramientas de trabajo para obtener beneficios personales o saltarse los protocolos que como cliente debía cumplir, siendo que, aceptarse tal aserto exculpatório sería asumir que BANCOLOMBIA S.A. como una de las entidades financieras mejor posicionadas en su campo, deja a merced o discreción de sus empleados el uso y manejo de los sistemas que pone a su disposición para el cumplimiento del trabajo encomendado, sin ningún tipo de prevención en que el trabajador use los mismos para procurar un beneficio personal o atender un asunto de la misma naturaleza.

En este punto, ha de memorarse que es intrascendente si la conducta grave del trabajador generó efectivamente un perjuicio al empleador, en la medida en que lo que se reprocha es el incumplimiento de una obligación, como lo pregonó la Corte en un caso contra la misma entidad bancaria aquí demandada, en los siguientes términos: “*En el asunto decidido debe resaltarse que las acciones y omisiones descritas por el empleador en la carta de finalización del vínculo fueron oportunamente por las partes -de forma previa- calificadas como graves, lo que bastó para configurar la consabida terminación justa del contrato. Ahora, la inexistencia de un perjuicio económico al empleador resulta siendo intrascendente*

cuando se ha demostrado el incumplimiento reprochado o la omisión proscrita, de forma que aquello es suficiente para finalizar el contrato como efectivamente tuvo ocurrencia. De allí que no se haya equivocado el ad quem en las conclusiones que fundaron su fallo” (SL21786 de 2017).

En gracia de discusión, ha de indicar la Sala que el despido tampoco se advierte desproporcionado o irrazonable ante la infracción cometida, dado que para el cabal desarrollo de sus actividades misionales, las entidades financieras dependen en gran medida de la confianza que depositan en sus trabajadores, siendo que un hecho como el cometido por el demandante afecta gravemente dicha confianza, por lo que de tolerar tales actuaciones eventualmente pondría en riesgo la recta comisión de su objeto social.

Por manera que, sobran razones para confirmar la sentencia de primera instancia, pues BANCOLOMBIA no estaba obligada a seguir el procedimiento convencional sancionatorio para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y por justa causa, y de cualquier forma, se acreditó el respeto al debido proceso del demandante con antelación a la decisión de despido, y se probó que la conducta en que incurrió estaba calificada como grave en el Código de Ética de la entidad, sin que para la Sala exista camino diferente que despachar de manera desfavorable los puntos de apelación, y de consiguiente, confirmar el fallo de primer grado.

2.3. COSTAS

Teniendo en cuenta la decisión adoptada, se condenará en costas de segunda instancia a EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ, y en favor de BANCOLOMBIA S.A., fijándose como agencias en derecho la suma de medio (1/2) SMMLV, esto es, la suma de **\$ 580.000**, por haberse resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto, de acuerdo con la regla prevista en el numeral 1 del artículo 365 del CGP. Las de primera instancia se confirman, toda vez que la parte actora incoó sus pretensiones y fue vencida en juicio. Empero, se aclara que el valor de las agencias en derecho fijadas en la sentencia de primera instancia no han de estudiarse en esta oportunidad, como pretende el apelante, en tanto el momento procesal oportuno para recurrir su monto es el trámite de liquidación dispuesto en el numeral 5º del artículo 366 del CGP, debiendo la parte actora manifestar su inconformidad al respecto en la etapa procesal pertinente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia materia de apelación, proferida el 1º de agosto de 2022, por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad a la parte motiva de esta providencia.

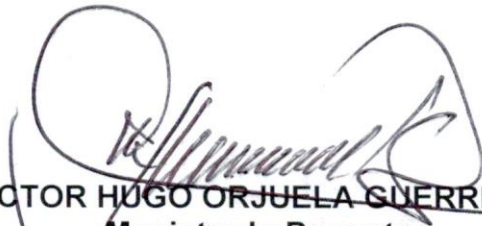
SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** en esta instancia a EMILIO ALEJANDRO RICO VÉLEZ, y en favor de BANCOLOMBIA S.A., fijándose como agencias en derecho la suma de medio (1/2) SMMLV, esto es **\$ 580.000**. Las de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogiénose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Cópiese, comuníquese y cúmplase



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



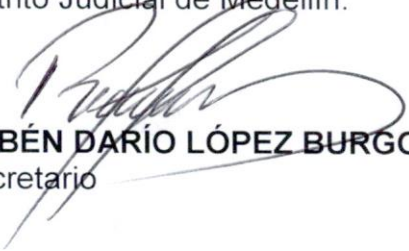
CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario