



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, diecinueve (19) de agosto de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA

Magistrada Ponente: María Eugenia Gómez Velásquez

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **CATALINA GIL ECHEVERRI**
Demandado : **BANCO DAVIVIENDA S.A.**
Radicado : **05001 31 05 017 2019 00599 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – Indemnización por despido injusto -.
Decisión : Confirma decisión absolutoria de Primera Instancia
Sentencia No : 176

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, profieren la siguiente decisión de fondo, previa deliberación, de conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 *“por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”*, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción ordinaria Laboral.

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 13 de diciembre de 2005 y el 5 de julio de 2019, finalizado en forma unilateral por la demandada; se condene al reconocimiento y pago de **indemnización por despido sin justa causa, indexación, costas** procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la señora Catalina Gil Echeverri, prestó servicios a favor de Banco Davivienda S.A. a través de un contrato laboral a término indefinido, desde el 13 de diciembre de 2005 hasta el 5 de julio de 2019, cuando fue terminado en forma unilateral y sin justa causa por la demandada; el último salario devengado era de \$2.820.200 más comisiones con un promedio salarial de \$4.978.935 mensuales; el día 27 de junio de 2019 la demandante fue citada a descargos en virtud de supuestos pagos recibidos como incentivos por productos vendidos, para lo cual se adjuntó los movimientos de la cuenta bancaria personal dela demandante, sin haberse autorizado al empleador para el uso de la información financiera personal, accediéndose en forma ilegal con la intención de utilizarla en los descargos. Expone que colaboraba a compañeros del área comercial para la adquisición de productos ofrecidos en conjunto a los clientes, práctica conocida por sus jefes directos; en febrero de 2019 se recibió visita del Área de Gestión Humana, informándose que en lo sucesivo no debía aceptarse

reconocimientos por gestiones comerciales por parte de funcionarios del área comercial; momento desde el cual la demandante no volvió a recibir ninguna contraprestación. Sostiene que todas las conductas tomadas como faltas, fueron desplegadas antes de la advertencia realizada por Gestión Humana.

Respuesta de la parte demandada:

Banco Davivienda S.A. a través de apoderada judicial, aceptó el vínculo laboral y extremos temporales; **afirma que la relación laboral finalizó en razón a una justa causa imputable a la demandante, al incurrir en conductas desleales, utilizando maniobras engañosas para percibir mayores ingresos**, incumpliendo políticas internas de la compañía, como el proceso compensación y reconocimiento COM PLI 11°, el Código de Ética, el Código Disciplinario y las obligaciones contenidas en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo; sostiene que la demandante autorizó al Banco para que recolectara, tratara y transfiriera los datos personales derivados de la relación laboral, incluyendo los sensibles, habiendo aceptado que sus compañeros le hacían reconocimientos económicos y no económicos por la gestión. Se opuso a las pretensiones de la demanda y para su defensa formula las excepciones denominadas cobro de lo no debido, prescripción, compensación, buena fe.

Sentencia de Primera Instancia:

El **Juzgado Diecisiete Laboral** del Circuito de Medellín, **absolvió a Banco Davivienda S.A.** de todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora Catalina Gil Echeverri; impuso **Costas** a cargo de la demandante, fijando como agencias en derecho en cuantía equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, a favor de la demandada.

Recurso de Apelación apoderada demandante:

Sostiene que **se obtuvo una prueba en forma ilícita** de la cuenta bancaria personal de la demandante, utilizada en la diligencia de descargos, lo que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo; el Banco actuó como empleador y entidad bancaria, si bien existía autorización al empleador, tenía la finalidad de cumplir la Ley, instrucciones de autoridades judiciales o con el fin de ser transferidas a cualquier entidad con que tenga relación el Banco, sin que se pueda entender que como entidad bancaria tenga relación consigo misma para transgredir normas de habeas data frente a su trabajador, **la autorización la debió tener como entidad bancaria por parte de la demandante como cliente y no como su trabajadora.** La **Ley 1266 de 2008** regula lo referente a movimientos financieros, pudiéndose dar autorización por el titular; solicita se tenga en cuenta esta norma, en especial los artículos 6º y 7º.

Alega que como consecuencia, **los descargos son ilegales** y en ese orden de ideas, **no se acredita una justa causa para el despido**; la demandante no estaba convencida que con esa autorización había lugar a que cualquier entidad

financiera revelara sus datos, por ello, en los descargos puso de presente que son datos personales y se negó a responder sobre el tema; la teoría del árbol envenenado daría lugar a que las pruebas obtenidas en forma ilícita no pueden ser utilizadas en su contra, por estar viciadas.

Sostiene que las **causales endilgadas** se refieren a colaborar atendiendo nuevos clientes para la obtención de productos o servicios, en conjunto con los asesores comerciales; siendo diferente que entre los dos pongan su esfuerzo para lograr ese objetivo a que ella por sí sola adelantara la gestión comercial y luego lo imputara a sus colaboradores bajo su código; pero como ambas partes se esforzaban para conseguir el cliente, existía una especie de problema moral para ambos y es a nombre de quién lo ponían; caso en el cual utilizaban el código del agente comercial porque estos participaron de las ventas y de esa forma lograban cumplir con la meta; los agentes recibían comisión con mucha más incidencia en los presupuestos, en cambio lo que podía vender el Director por sí solo no servía como base para esos presupuestos; de alguna forma el Banco incita a que esta conducta ocurra, porque si ambos participaron y se esforzaron, era lógico que tenía más beneficio si lo hacía el asesor comercial; por lo que no cree que utilizando el código del asesor comercial se perjudicara la compañía y tampoco sería justo con el comercial que si ambos se esforzaron quedara a nombre de la Directora.

Si se miran las políticas están planeadas para que los informadores reciban las comisiones, todos los testigos aceptaron que al intervenir un informador o comercial era normal que a nombre de este se registrara el código. **La**

demandante no consideraba como negativa la conducta de recibir unas gratificaciones, es poco creíble, pues utilizaba los canales institucionales para enviar las cuentas, liquidaciones, allí enviaba su número de cuenta, de manera que tenía el íntimo convencimiento que no trasgredía la Ética de la compañía; tiene conocimientos profesionales, si fuera su deseo engañar a la compañía no lo hubiera hecho por estos medios.

Fue solo en la reunión de 2019 donde tuvo conocimiento que no se podía realizar esa conducta; desde ese momento tenía el deseo de pasar a ejercer un cargo en el área comercial porque era lo que le gustaba; no siempre existía gratificación del agente comercial por un cliente referenciado, unas veces sí y otras no. Discrepa que se trate de una cifra millonaria la suma de \$1.000.000 o \$1.600.000 cuando era N clientes los que compartía, como para considerar que el hecho de recibir gratificaciones, atentaba contra las disposiciones de la compañía.

Respecto al perjuicio o detrimento generado, no siempre tiene que darse para que exista una justa causa; sin embargo, las conductas atribuidas estaban relacionadas con causar un detrimento; **el hecho de recibir una gratificación en especie o no, no implica un detrimento a la compañía**; en caso que reclamara para una reliquidación de sus prestaciones o aportes a seguridad social con base en esas comisiones, sería lógico al haber participado en esas ventas; en varias ocasiones se habló de la señora Victoria Duque quien laboraba en área diferente y por tanto, no era el poder subordinante el que utilizaba para que se pagaran esas gratificaciones.

Solicita se revise dónde pudo estar consagrada la prohibición referente a que los compañeros dieron una gratificación por la ayuda de la demandante en la ejecución normal de sus trabajos; si bien el Código de Ética trae una prohibición para terceros, ello no puede deducirse tan fácil del hecho de recibir un dinero, un almuerzo o un agradecimiento; tampoco el hecho que fueran subordinados hace pensar que fuera peor la conducta de la demandante; no se trató de un engaño para generar beneficios propios, era una conducta inocente, normal, su jefe tenía conocimiento desde hace varios años, no recibió llamado de atención o se le indicó que estaba mal.

Alegatos de conclusión:

Las apoderadas de las partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de la primera instancia y al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación; de conformidad con lo

establecido de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la decisión absolutoria de Primera Instancia, analizándose si el Banco Davivienda S.A. obtuvo pruebas en forma ilícita, que genere como consecuencia la ilegalidad de la diligencia de descargos y del despido. En caso de mantenerse la decisión, se estudiará si la conducta atribuida a la demandante - referente a que gestionaba clientes y venta de productos que luego registraba con código vendedor de funcionarios de rol comercial, de quienes recibía bonificaciones económicas y no económicas, percibiendo mayores incentivos respecto a los que correspondería a su perfil de Directora Administrativa -, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral por parte del empleador.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente, confirmar la decisión de Primera Instancia, por las siguientes razones:

1. Sostiene la apoderada de la demandante, que se obtuvo una prueba en forma ilícita, de la cuenta bancaria personal de la demandante, utilizada en la diligencia de descargos, por lo que éstos son ilegales y en ese orden de ideas, no se acredita una justa causa para el despido; debiéndose contar con autorización como entidad bancaria por parte de la demandante como cliente y

no como su trabajadora, conforme a la Ley 1266 de 2008. Al respecto tenemos que:

La **Ley Estatutaria 1266 de 2008**¹, tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos; así como, el derecho a la información establecido en el artículo 20 de la Constitución Política, particularmente en relación con la información financiera y crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países. En el artículo 6° se relacionan los derechos de los titulares de la información, frente a los operadores de los bancos de datos, entre ellos “...1.3 *Solicitar prueba de la certificación de la existencia de la autorización expedida por la fuente o por el usuario...*”; en el artículo 7°, se regula lo referente a los deberes de los operadores de los bancos de datos, quienes están obligados a “...3. *Permitir el acceso a la información únicamente a las personas que, de conformidad con lo previsto en esta ley, pueden tener acceso a ella...*” y en el artículo 8°, se citan los deberes de las fuentes de la información, tales como “...5. **Solicitar, cuando sea del caso, y conservar copia o evidencia de la respectiva autorización otorgada por los titulares de la información, y asegurarse de no suministrar a los operadores ningún dato cuyo suministro no esté previamente autorizado, cuando dicha autorización sea necesaria,** de conformidad con lo previsto en la presente ley...” (Negritas fuera de texto).

La H. Corte Constitucional mediante **Sentencia C-1011 de 2008**, efectuó el estudio de constitucionalidad del Proyecto que derivó en la citada Ley 1266 de 2008, indicando que **el objeto de protección del derecho fundamental al hábeas**

¹ Por la cual se dictan las disposiciones generales del hábeas data y se regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y

data es el dato personal que tiene como características: “...i) estar referido a aspectos exclusivos y propios de una persona natural, ii) permitir identificar a la persona, en mayor o menor medida, gracias a la visión de conjunto que se logre con el mismo y con otros datos; iii) su propiedad reside exclusivamente en el titular del mismo, situación que no se altera por su obtención por parte de un tercero de manera lícita o ilícita, y iv) **su tratamiento está sometido a reglas especiales (principios) en lo relativo a su captación, administración y divulgación** ... el ejercicio de la administración de datos personales relativos al comportamiento crediticio es un ámbito de la vida social que busca fines compatibles con la Constitución. Sin embargo, esa compatibilidad no constituye una autorización ilimitada para el ejercicio arbitrario de las facultades de recolección, tratamiento y circulación de la información personal. En contrario, **estas facultades sólo resultarán legítimas si (i) preservan el plexo de principios y garantías que conforman el derecho fundamental al hábeas data;** y (ii) se ejercen a partir del criterio de responsabilidad social predicable de las fuentes, los operadores y los usuarios de la información...” (Negritas fuera de texto).

Conforme a la **prueba documental** obrante en el expediente, se aportó documento denominado “Anexo a contrato de trabajo - Autorización uso y tratamiento datos personales que reposan en archivos y bases de datos de Banco Davivienda S.A.” (fl 311), suscrito por la demandante Catalina Gil Echeverri y de acuerdo a su contenido, se otorgó autorización de manera previa, explícita, inequívoca e informada a la entidad demandada, para recolectar, tratar y transferir sus datos personales derivados de la relación laboral, comprendiendo suministrada y la que suministre a futuro, durante su vinculación como empleada de Banco Davivienda S.A.; así mismo, otorgó autorización para acceder y consultar sus datos personales privados, semiprivados, sensibles o reservados, contenidos en bases de datos.

De acuerdo a lo anterior, encuentra esta Sala de Decisión Laboral que el **Banco Davivienda S.A. como empleador de la señora Catalina Gil Echeverri, contaba con autorización previa y expresa otorgada** por la demandante, **para consultar la información personal y financiera de la empleada, contenida en las bases de datos administradas por la entidad** -como la cuenta bancaria-, sin que sea de recibo la afirmación referente a que la demandada tenía una doble connotación, como empleador y como entidad financiera y que en tal sentido, en ambos casos, debía contar con una autorización de la demandante; pues tal como quedó consignado de forma expresa en el citado documento, la autorización fue otorgada a favor de Banco Davivienda S.A., cuya naturaleza jurídica es la de un establecimiento bancario comercial de naturaleza privada, según certificado de la Superintendencia Financiera de Colombia (fl 26); siendo claro que el empleador demandado es una entidad bancaria, pero no por ello pueda afirmarse que se trata de dos personas jurídicas diferentes y que en razón a ello, le era exigible contar con doble autorización por parte de su empleada para consultar sus datos.

Si en gracia de discusión se aceptara el argumento planteado por la apoderada recurrente, en el numeral segundo del citado documento, se lee que la autorización dada por la demandante, incluye suministrar, compartir, enviar o entregar sus datos personales a sus empresas filiales, subsidiarias, vinculadas ubicadas en Colombia o cualquier otro país. Veamos los apartes pertinentes de anexo al contrato de trabajo:

4.3. Anexo a contrato de trabajo - Autorización uso y tratamiento datos personales que reposan en archivos y bases de datos de Banco Davivienda S.A



DAVIVIENDA

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO

AUTORIZACIÓN USO Y TRATAMIENTO DATOS PERSONALES QUE REPOSAN EN ARCHIVOS Y BASES DE DATOS DE BANCO DAVIVIENDA S.A.

Yo, Catalina Gil Echeverri mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía número 4399996 autorizo de manera previa, explícita, inequívoca e informada a **BANCO DAVIVIENDA S.A.** para que recolecte trate y transfiera mis datos personales derivados de la relación laboral, por el tiempo que sea necesario para alcanzar dicha finalidad o el máximo legal permitido. Esta autorización comprende la información que he suministrado y suministre en el futuro verbalmente o por escrito (hoja de vida, formatos, etc.) con ocasión de los procesos de selección y durante mi vinculación como empleado (a) de **BANCO DAVIVIENDA S.A.**

Todo lo anterior, teniendo en cuenta lo siguiente:

PRIMERO.- Reconozco que fui informado de manera clara, previa y expresa de lo siguiente:

- i. Los datos que se recolectan serán tratados de manera leal y lícita para todo lo relacionado con cuestiones de orden legal o contractual en las cuales exista participación de **BANCO DAVIVIENDA S.A.** En virtud de lo anterior, **BANCO DAVIVIENDA S.A.** podrá utilizar mis datos personales para los siguientes fines: (1) Dar cumplimiento a las leyes como, entre otras, de derecho laboral, seguridad social, pensiones, riesgos profesionales, cajas de compensación familiar (Sistema Integral de Seguridad Social) e impuestos; (2) Cumplir las instrucciones de las autoridades judiciales y administrativas competentes; (3) para ser transferida a CUALQUIER entidad, que tenga relación con **BANCO DAVIVIENDA S.A.** como Partner, cliente, proveedor, fondo de empleados, etc., dentro del marco de la correspondiente relación contractual.
- ii. En la medida que dentro de los datos personales que proporciono a **BANCO DAVIVIENDA S.A.** se encuentren datos sensibles, como mis huellas dactilares pero sin limitarse a estas, autorizo expresamente a que estos datos puedan ser usados, tratados y transferidos para fines de seguridad, validación de información y como sistema de identificación biométrica.
- iii. Como titular de los datos personales tengo como derechos los previstos particularmente en el artículo 8 de la Ley 1581 de 2012 los cuales he leído previamente.

SEGUNDO.- Autorizo de manera previa, explícita, inequívoca e Informada a **BANCO DAVIVIENDA S.A.** para que recolecte, trate y transfiera mis datos personales (Incluidos los sensibles) para finalidad indicada en el literal a) del punto PRIMERO. Por lo tanto, **BANCO DAVIVIENDA S.A.** podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar dicha finalidad, como, entre otros, los siguientes: (i) Efectuar las actividades necesarias requeridas en la etapa precontractual, contractual y pos contractual; (ii) Accéder y consultar mis datos personales (privados, semiprivados, sensibles o reservados) que

reposen o estén contenidos en bases de datos o archivos de cualquier Entidad Pública o Privada ya sea nacional, internacional o extranjera. (iii) Realizar directamente el tratamiento de mis datos personales o a través de un encargado del tratamiento, ubicado en Colombia o cualquier otro país, a quien autorizo se le suministre mis datos personales o se efectúe la transferencia internacional necesaria según el caso, para que realice el tratamiento en nombre de **BANCO DAVIVIENDA S.A.** (iv) Suministrar, compartir, enviar o entregar mis datos personales a sus empresas filiales, subsidiarias, vinculadas ubicadas en Colombia o cualquier otro país; así como, a cualquier Partner, cliente, proveedor, fondo de empleados, etc. En todo caso, autorizo explícita e inequívocamente la transferencia internacional de datos que sea necesaria para dicho efecto; (v) Transferir mis datos personales, incluidos los sensibles, a cualquier entidad pública o privada con la cual **BANCO DAVIVIENDA S.A.** tenga relación contractual alguna y dicha información sea necesaria dentro del marco de dicha relación contractual.

El presente Anexo al Contrato de Trabajo vigente con **BANCO DAVIVIENDA S.A.** mediante el cual confiero mi autorización expresa para el tratamiento de datos personales, hace parte integral mismo.

Nombre, firma y cédula de ciudadanía del titular del dato.


NOMBRE Y APELLIDOS
C.C. Catalina Gil Echeverri de Medellín

Por lo antes explicado, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra que el acceso a los datos contenidos en la cuenta bancaria de la demandante, no se efectuó en forma ilegal por la demandada, pues contaba con autorización previa, amplia y expresa por parte de la Catalina Gil Echeverri; tal como lo explicó la Juez de Primera Instancia.**

2. Respecto a que la demandante no consideraba como negativa la conducta de recibir unas gratificaciones, pues utilizaba los canales institucionales para enviar las cuentas, liquidaciones, su número de cuenta, de manera que tenía el íntimo convencimiento que no trasgredía la Ética de la compañía, solicitando se revise dónde pudo estar consagrada la prohibición referente a que los compañeros dieran una gratificación por la ayuda de la demandante en la ejecución normal de sus trabajos y que no se trató de un engaño para generar beneficios propios, era una conducta

inocente, normal, por la que no recibió llamado de atención o se le indicó que estaba mal; son argumentos que no comparte esta Sala de Decisión Laboral, para derruir la justa causa a la terminación del vínculo laboral, toda vez que:

En el recurso de apelación no se discute la ocurrencia de la conducta endilgada a la demandante por su empleador al momento de finalizar el vínculo laboral -referente a que gestionaba clientes y venta de productos que luego registraba con código vendedor de funcionarios de rol comercial, de quienes recibía bonificaciones económicas y no económicas, percibiendo mayores incentivos respecto a los que correspondería a su perfil de Directora Administrativa-; lo que se afirma en el recurso es que no se encontraba tipificada en algún texto normativo como una actuación prohibida o sancionada y que además, la demandante tenía el convencimiento de estar actuando en debida forma, sin trasgredir alguna disposición o defraudar los intereses de su empleador.

Sobre la terminación del contrato de trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo define cuáles son las justas causas para hacerlo en forma unilateral, por parte del empleador, especificando en el numeral 6° del literal a) del artículo 62, que **procede por cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador** de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibídem; veamos:

“...ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

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... (Negritas fuera de texto).

Para dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador debe cumplir con el deber de manifestar el motivo de la decisión, al momento de la terminación; según lo establecido en el **artículo 66** del Código Sustantivo del Trabajo; así:

“...ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION. <Artículo modificado por el parágrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...”.

Respecto a la carga de la prueba en estos casos, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencias SL5374 de 2019 Radicado 78276 y Radicado 32568 de 2008**, precisó que **cuando el trabajador pretende una indemnización como consecuencia de un despido injusto**, que este afirma existió, **le corresponde demostrar que fue despedido y al empleador, que las causas que tuvo para hacerlo evidentemente ocurrieron.**

Así mismo, en **Sentencias SL2342 de 2019 Radicado 62078 y Radicado 35545 de 2008**, señaló que **para justificar el despido, aunque concurren varias causales, es suficiente dar por acreditada una que amerite justa causa**; los siguientes son los apartes pertinentes:

“...Tiene por establecido la jurisprudencia que para justificar el despido aunque concurren varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa.

Los hechos que motivan una decisión unilateral del trabajador han de ser encuadrados en una o varias de las múltiples causas que la ley admite como justas para ponerle fin al contrato, pues, es perfectamente posible, que una misma circunstancia puede configurar varias de ellas...”.

Para absolver a la demandada, la Juez de Primera Instancia consideró en términos generales, que se trata de un problema de ética y que de acuerdo al material probatorio, es claro que la demandante conocía los procedimientos establecidos por la compañía y debía conocerlos, puesto que estaba involucrado personal a su cargo como Directora de Oficina. Respecto a que no volvió a atender clientes en conjunto desde la reunión del año 2019, explicó que la demandante se comprometió a cumplir con las políticas del Banco desde el mismo momento de la firma del contrato de trabajo, conocía el Código de Ética y el Código Disciplinario; no siendo de recibo que manifieste no conocer los procedimientos, por cuanto ella misma al ser superior jerárquico debía estar enterada de las reglas a cumplir por los empleados; las comisiones hacen parte de la base salarial y deben estar a nombre de una misma persona; la labor del Director Administrativo no es de colocación, esa gestión se le remite a los comerciales pues a la final sirven para cumplir las metas de la oficina; no es claro que la conducta fuera tolerada por la entidad y aunque fueran hechos desde 2017 a 2019, la señora Nancy Torres Calderón explicó que fue en octubre de 2018 cuando le reportaron la situación, pero solo se aportaron las pruebas en diciembre de ese año y una vez se tuvo conocimiento se iniciaron las investigaciones correspondientes; **se toleraba que se refirieran clientes, mas no que la venta se pasara con el código de**

agentes del área comercial y se le retribuyera el valor al Director Administrativo. Respecto a que no existe norma que prohíba las gratificaciones, solo de terceros, consideró la *a quo*, que la carta de terminación no puede leerse en forma taxativa, sino que se invocó una mala práctica que se venía desarrollando, incumplimiento a la política de incentivos, siendo claro que recibió unos reconocimientos que no le correspondían, porque los pasó a nombre de otro para generar un mayor valor, cuando ella misma acepta que podía vender; sin que sea exigible la demostración de un perjuicio al empleador para dar por terminado el vínculo laboral.

Al respecto, observa esta Sala que el documento denominado ***Políticas Proceso Compensación y Reconocimiento de Banco Davivienda S.A.***, con fecha de publicación el 14 de julio de 2016, contempla como política salarial que “...*La administración de la estructura salarial es exclusiva del área de Gestión Humana y está alineada a la estrategia, cultura y valores del grupo Bolívar...*” (fl 224).

En el numeral 1.3.1.1. se regula el tema referente a incentivos, los cuales “...***se pueden pagar de dos formas que son excluyentes*** y van de acuerdo con el nivel del cargo a saber:

Pago de incentivos a destajo: aplica para los cargos de informadores, cajeros, supernumerarios, asesores, se paga por producto vendido, su periodicidad es mensual y se hace a través del Depto. de Administración del personal.

Pago de incentivos por gestión integral: aplica para los cargos de ejecutivos de las diferentes líneas de negocio, directores de oficina, directores administrativos, jefes de zona, subgerentes y gerentes, se paga un porcentaje de acuerdo con el esquema de pago definido y se hace a través del Depto. de Compensación, teniendo en cuenta que cada cargo tiene un esquema en el cual se definen las variables de pago, porcentaje de cumplimiento, periodicidad de medición y un tope de No de sueldos definido

a ganar en incentivos...” (fls 224 a 227, negritas fuera de texto).

Está acreditado que la señora Catalina Gil Echeverri se desempeñaba en Banco Davivienda S.A. en el cargo de *Director Administrativo Oficina* (fl 222); por tanto, de acuerdo a su rol y a la política del proceso compensación y reconocimiento, podía percibir incentivos por gestión integral, pero no por producto vendido, que está diseñado para los cargos de *informadores, cajeros, supernumerarios, asesores* y ninguno de estos era el cargo ocupado por la demandante; no obstante, de acuerdo a la investigación realizada por la demandada a través de la Vicepresidencia de Auditoría (fls 292 a 314), de la cual se dio traslado a la demandante en diligencia de descargos, se estableció que **la demandante recibió de funcionarios del área comercial, el pago de unos incentivos, los cuales no debía percibir en razón a su cargo**; registrándose en dicho informe que de acuerdo a información suministrada por el Departamento de Informática Forense, la demandante remitía correos electrónicos a otros empleados, con el asunto “liquidación de incentivos”, relacionando nombre de clientes, documento de identidad, productos y sus valores, así como el valor del incentivo, que luego era consignado por el empleado del área comercial a favor de la demandante y que en últimas, **llevó a que la actora como Directora Administrativa, percibiera un porcentaje del incentivo pagado a personal del área comercial, beneficiándose de los dos roles en forma paralela, cuando la norma citada establece que dichos incentivos son excluyentes.**

Por lo anterior, **para esta Sala de Decisión Laboral si existe normatividad que restringía, impedía o no avalaba, la**

práctica implementada por la demandante como Directora Administrativa de Oficina, para beneficiarse de los incentivos por las ventas registradas por empleados del área comercial, independiente que ella contribuyera con su gestión a concretar esa venta en conjunto con dichos empleados; siendo claro que se **estaba actuando al margen de una política establecida por el empleador** y que debía ser acatada por sus empleados.

Infringiéndose así el numeral 10 del artículo 15 del Código Disciplinario, según el cual, todo funcionario durante el desarrollo de sus actividades deberá: “...Desarrollar sus tareas dentro del marco de la más absoluta rectitud, honestidad, transparencia, integridad y honorabilidad, actitudes estas que también deberán reflejarse en todos los actos de su vida privada en tanto afecte a la institución...”; así mismo, el **numeral 4° del artículo 23** que define como **faltas disciplinarias**, entre otras: “...4. No dar aplicación a los procedimientos, instrucciones y normas de trabajo establecidos por el Banco Davivienda...” (fls 258 a 260).

Estando aceptado en diligencia de descargos por las demandante, que es un deber laboral de todos los funcionarios de Banco Davivienda S.A., cumplir las políticas definidas en los Manuales y procedimientos; es conocedora de los principios y valores fijados por la compañía y conoce la ruta establecida en los canales internos de información y comunicación para acceder a la normatividad de carácter administrativo, comercial, operativo y de seguridad publicada en la página de intranet, en los manuales y circulares aplicables en la oficina de su desempeño (fl 1841); así mismo, el día 14 de agosto de 2008 suscribió constancia de haber recibido el Código de Ética del Grupo Empresarial Bolívar, conforme al cual “...Entiendo que los

deberes de comportamiento y las conductas consignadas en este documento son de obligatoria aplicación y que su incumplimiento, inobservancia o permisividad pueden derivar en sanciones disciplinarias internas y en la terminación con justa causa del Contrato de Trabajo...” (fl 289).

Adicionalmente, **incumplió la obligación especial contenida en el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo**: “...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...”.

Tratándose de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 ibídem; tal como fue expuesto por la demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo y lo explicó el Juzgado de Primera Instancia.

Es de anotarse, que vista su conducta, en últimas se aprovechó de su rol y cargo, para generar beneficios propios, no contemplados en la entidad, sin que sea sano o plausible, que se permita en los ambientes laborales, que un empleado, abusando de su condición jerárquica, exija dádivas a sus compañeros, por colaboración relacionada con el trabajo.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente, **confirmar** la decisión absolutoria de Primera Instancia en todas sus partes, incluyendo lo relativo a la condena en costas.

COSTAS:

Se condena en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante Catalina Gil Echeverri, al no haber prosperado el recurso de apelación formulado, fijándose las agencias en derecho en cuantía de **\$500.000** a favor de la demandada, conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

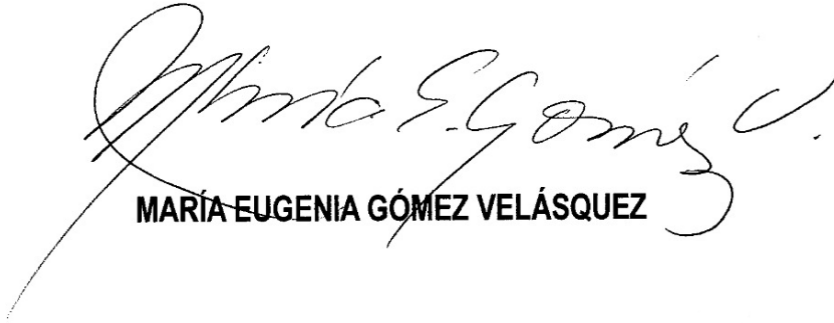
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** en todas sus partes, la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **CONDENA** en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante **CATALINA GIL ECHEVERRI**, fijándose las agencias en derecho en la suma de **quinientos mil pesos (\$500.000)** a favor de la parte demandada; según lo indicado en la parte considerativa

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

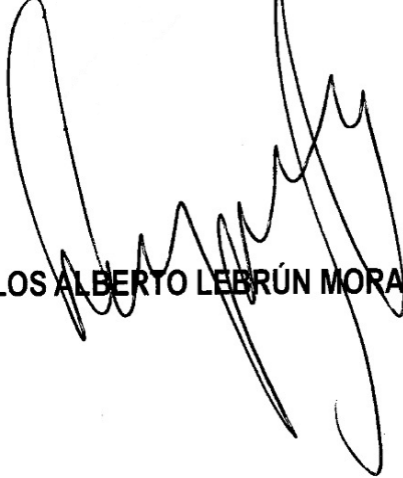
Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

En permiso

NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **CATALINA GIL ECHEVERRI**
Demandado : **BANCO DAVIVIENDA S.A.**
Radicado : **05001 31 05 017 2019 00599 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – Indemnización por despido injusto -.
Decisión : Confirma decisión absolutoria de Primera Instancia
Sentencia No : 176

FECHA SENTENCIA:

19 de agosto de 2022

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Fijado hoy miércoles 24 de agosto de 2022 a las 8:00 Am Desfijado hoy
jueves 25 de agosto de 2022 a las 5:00 Pm

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO