



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25307 31 05 001 2023 00297 01

Bancamía S.A. vs. Edna Yamile Naranjo

Bogotá D. C., seis (06) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

De conformidad con lo previsto en el artículo 117 del CPT y de la SS, modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001 resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por la demandante contra la sentencia proferida el 25 de septiembre de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot – Cundinamarca, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda.

El **Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A.** presentó demanda especial de levantamiento de fuero sindical en contra de **Edna Yamile Naranjo**, con el fin de que se declare que la demandada se encuentra amparada por la garantía del fuero sindical, al ser miembro de la junta directiva de la organización sindical de primer grado y de industria denominado Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano ASEFINCO; que se configuró una justa causa para terminar el contrato de trabajo consagrada en el literal b del art. 410 del CST; en consecuencia, solicita se levante a la demandada el fuero sindical para ponerle fin a la relación laboral de la señora Edna Naranjo.

Como fundamentos de sus pedimentos, manifestó, en síntesis, que la demandada presta sus servicios para el banco desde el 14 de enero de 2013 a través de un contrato a término indefinido desempeñando el cargo de ejecutiva de microfinanzas;



que al momento de ingresar a laborar a la accionada le socializaron el código de conducta y ética, reglamento interno de trabajo, manual de funciones, manual de microcrédito, manual SARC, manual de políticas del SARLAFT, manual de convivencia, y el manual de prácticas no autorizadas; que el 8 de septiembre de 2022 la convocada a juicio aprobó un crédito por la suma de \$1.000.000 a la cliente Natalia Delgadillo, evidenciándose múltiples inconsistencias, como quiera que el recibo de servicio público domiciliario aportado para el estudio del crédito contenía información que no correspondía a la realidad; se registró una dirección que no se encuentra ubicada en el municipio de Girardot, la que realmente pertenece es a la ciudad de Ibagué, manifiesta que el 9 de noviembre de 2022 se dio inicio a una auditoría encontrando finalmente que la dirección domiciliaria no existe, siendo que la demandada no efectuó visitas al cliente, tal y como lo exige la política de otorgamiento de crédito, y según lo dicho por ella omitió realizar las validaciones debido a que la información para el trámite fue suministrada por el ex trabajador José Ernesto Ospina Ramírez; sumado a lo dicho el crédito se aprobó con una mora en el sector real siendo proveedor.

Relata que el banco tuvo conocimiento formal de los hechos objeto de investigación el 9 de noviembre de 2022, escuchó la versión de los hechos del señor José Ospina el 11 del mismo mes y año, mientras que a la demandada, conforme lo establece la convención colectiva, fue escuchada en descargos pero esto solo se pudo materializar hasta el 26 de junio de 2023, porque la señora Edna Naranjo estuvo incapacitada, luego inició su licencia de maternidad, pidió aplazamiento de la diligencia; y una vez recibidos los descargos, el banco procedió a analizar las respuestas entregadas, sopesando las mismas con el material probatorio dentro del trámite administrativo y resolvió dar por finalizado el contrato de trabajo el 14 de julio de 2023, en razón a los graves incumplimientos al contrato de trabajo.

Agrega que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, tiene respaldo en lo establecido en el literal a del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con las faltas graves contempladas en los numerales 5, 7, 8 y 11 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo y las obligaciones y prohibiciones previstas en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del mismo código y en los numerales 1, 2, 4, 8; 14 del artículo 47 y numerales 25 y 29 del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo de Bancamía.

La demanda se admite mediante auto del 6 de septiembre de 2023.



2. Contestación de la demanda.

Edna Yamile Naranjo se opuso a la declaratoria de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, porque quien tramitó y otorgó el crédito fue José Ospina; sumado a ello, transcurrieron más de dos meses desde la ocurrencia de los hechos, razón por la cual la acción se encuentra prescrita, sin que en este caso se tuviese que adelantar un proceso disciplinario, porque así no se encuentra establecido en el RIT.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó prescripción, buena fe, diligencia y cuidado del demandado en el desempeño de sus funciones, no aplicación al procedimiento disciplinario, violación del reglamento interno de trabajo.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Laboral del Circuito de Girardot, mediante sentencia proferida el 25 de septiembre de 2023, resolvió declarar que no hay lugar al levantamiento del fuero sindical de la señora Edna Yamile Naranjo Cruz y no concedió el permiso a Bancamía para despedirla, condenó en costas a la demandante, tasándose como agencias en derecho la suma de 2 SMLMV.

4. Recurso de apelación parte demandante.

Inconforme con la decisión el banco accionante presentó recurso de apelación, en los siguientes términos:

(...) El despacho está omitiendo de una manera grave a mi parecer absolutamente todas las disposiciones de la carta de terminación del contrato de trabajo ya que el despacho afirma que no existe una justa causa simplemente, porque no existió un impacto irreversible, una violación grave, simplemente porque el despacho considera que el monto pues era irrisorio, se generaron intereses moratorios bastante bajos, o porque bueno no existió una mora alta, o porque tampoco existió ánimo de defraudar de la trabajadora o de perjudicar a la empresa, sin embargo su señoría, aquí si es muy importante que se tenga en cuenta la reiterada jurisprudencia respecto a este tipo de situaciones, específicamente respecto a la comprobación de las faltas graves, específicamente para las terminaciones del contrato de trabajo, en lo que la Corte ha manifestado que si la empresa afirma en su reglamento interno de trabajo que eso es una falta grave, el juez no puede entrar a revisar, si esa falta es grave o no es grave, cita jurisprudencia 19 de septiembre de 2021; de manera que yerra



completamente el despacho de instancia al manifestar que no existe un perjuicio para el banco cuando el señor Edison y la señora Diana, sus testimonios fueron clarísimos, al afirmar que la relación que tienen los CDP con el banco son relaciones de confianza, que tipo de confianza puede tener un empleador en una trabajadora que diez años respaldada por su experiencia opta por supuestamente una única vez, en hacerle caso a un coordinador, que no tenía la potestad de darle esa orden; de igual manera su señoría usted al principio del fallo bien manifestó que el señor José había manifestado, y había afirmado que dentro de las funciones del CDP no está la de levantar la información y visitar las unidades productivas, y de igual manera, el señor afirma que se hizo para cumplir una cuota; entonces de manera que tanto la trabajadora demandada como ese señor José Ospina acuden al plenario a mentir, a realizar este tipo de afirmaciones, tan graves como lo es aceptar absolutamente todas las faltas su señoría, es que realmente estoy completamente asombrada con el sentido del fallo, ya que absolutamente los dos trabajadores afirmaron haber faltado a las funciones, el señor afirmó que eso no era función de él, y aun así le da la orden a una trabajadora que la respaldan diez años de experiencia, y la trabajadora sin chistar simplemente miente para que le otorguen el crédito, porque mintió quedó probado que la trabajadora debía llenar unos formularios para que el comité de crédito aprobara el crédito, la trabajadora mintió con información falsa y además aportó al comité de crédito documentos que nunca en su vida revisó, porque no tuvo ni siquiera la mínima diligencia de ir hasta el predio a verificar si el predio existía, y aun así el sentido del fallo es que no existió un perjuicio... cita lo estipulado en la carta de terminación del contrato... que los trabajadores estaban "amanguados..." que aquí no es relevante el conflicto de intereses, porque no se está hablando del proceso disciplinario del señor José, que lo realmente relevante y grave es que la trabajadora no hizo lo que tenía que hacer y para lo que fue contratada, la trabajadora le mintió al comité de crédito cuando afirmó haber ido hacer todas las averiguaciones, ni siquiera podemos afirmar que personas haya puesto en sus referidos, entonces la trabajadora miente desde el inicio, porque si ella recibió la orden, bien pudo haberlo puesto así en el estudio de crédito pero no lo manifestó de esa manera, su señoría eso también es muy grave y se lo advertí en los alegatos de conclusión; el trabajador está en la obligación según el art. 57 del CST numeral 5° de comunicarle oportunamente al empleador cualquier observación que estime conducente a evitarle daños y perjuicios; si la trabajadora simplemente hubiese sido honesta y hubiese puesto en el estudio de crédito que los papeles se los había pasado su jefe directo, el resultado hubiese sido completamente distinto, sin embargo se inventó esa información, se inventó absolutamente todo, supuestamente de ese cliente, y aun así hoy estamos diciendo que no existió una justa causa; cuando las relaciones de trabajo sobre todo con un EDP tienen que ser principalmente de confianza; cita normas carta de terminación... eso esta clarísimo que es una falta grave para Bancamía, la misma jurisprudencia lo afirma de esa manera, si yo en mi banco, o en mi empresa digo que eso es una falta grave, el juez o colegiado no puede venir a decirme que eso no es una falta grave, porque lo es, ahí está estipulado en la carta de terminación... que fue casi imposible cobrarle a esa señora porque si bien los intereses de mora fueron muy mínimos, Bancamía trabaja con clientes que sus carteras son bajitas, Bancamía trabaja con el señor que vende aguacates en la esquina... los créditos de \$1.000.000 son créditos cuantiosos para el banco, esos son los clientes valiosos para el banco... entonces de manera que decir que porque la cuantía es bajita, eso no es una falta grave, para el banco es un error grandísimo porque es que Bancamía no es una banca tradicional, Bancamía trabaja con los clientes pequeños... su señoría lo gravísimo es que un trabajador le mienta a un comité de crédito con un predio que ni siquiera se encuentra en la ciudad, lo mínimo que hubiese



hecho la trabajadora era llamar... no hizo nada y viene hoy a decir que es porque le dieron la orden... cuando los dos saben que el CDP no levanta información; a mí me extrañaría realmente que mi jefe directo, que ya no ejerce las funciones de EDP, y diga que levantó una información y yo ni siquiera sospecho un poquito, porque es que bueno listo yo no tengo porque asumir ni entender, ni saber porque razón mi jefe me exige a mí estas cosas, o si es la esposa o la novia o lo que sea, lo que sí está en mis manos es verificar que el crédito que yo voy a pasar a estudio sea un crédito que tenga información verídica, que no sea información falsa... era lo mínimo que la trabajadora debía hacer y no lo hizo... De igual manera también se pone bajo la consideración del Tribunal que los pantallazos hayan quedado probado que no hayan sido modificados o verídicos, únicamente se le preguntó al señor José el testigo que si ese teléfono pertenecía al teléfono de él cuando estaba en Colombia, y al parecer para el despacho eso ya resultó como una prueba que no había sido manipulada y que era verídica, sin embargo en el momento procesal oportuno la suscrita apoderada le manifestó al despacho que realmente se ponía en duda la veracidad de esos pantallazos de WhatsApp ya que no se podían divisar a quién le pertenecían, si realmente habían sido tomado desde el WhatsApp de la trabajadora, si pertenecían supuestamente al señor Jose Ospina, realmente ni siquiera se podría verificar si habían sido o no manipulados; de igual manera también que el Tribunal tenga en cuenta que la sentencia que se dio lectura previamente y que realmente existe una falta gravísima y de igual manera que se hace materialmente imposible mantener una relación de trabajo con una persona sobre la cual ya pues, no existe confianza alguna..."

5. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y a pesar de lo extenso del recurso, pues la apoderada reiteró en muchas oportunidades los mismos temas; la Sala considera que el problema jurídico se puede resumir de la siguiente manera: ¿Desacertó la jueza *a quo* al no encontrar demostrada la justa causa de terminación del contrato de trabajo, para no conceder el levantamiento del fuero sindical?

6. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y la respectiva terminación de la relación laboral.

7. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudenciales:

Código Sustantivo de Trabajo arts. 55, 62, 405 a 410; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164, 167, 191. Sentencias SL816-2022 Rad. 831171, CSJ SL Rad. 40.114 del 27 de febrero de 2013, CSJ SL499-2013, CSJ SL15245-2014, CSJ SL1920-2018, CSJ SL3883-2019.



8. Cuestión preliminar.

En este proceso no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral entre las partes, el cargo desempeñado por la demandada y sus extremos temporales, pues a pesar de que tales hechos no fueron declarados por la juzgadora de instancia, las partes no los debatieron.

Y al gozar la demandada de fuero sindical, aspecto que tampoco se debate, resta por verificar si hay lugar o no a levantar el fuero sindical de la accionada, lo que dependerá de verificar si se encuentra demostrada o no la justa causa para el despido.

Consideraciones

Esta sala entra a darle solución al problema jurídico planteado, así:

La jueza de instancia no accedió al levantamiento del fuero petitionado por la entidad demandante, bajo el argumento que, con las pruebas arrimadas al proceso ,no se acreditó la justa causa alegada para dar por terminado el contrato de trabajo, razón por la cual no autorizó el levantamiento del fuero sindical de la demandada, como quiera que en efecto la trabajadora no cumplió con la visita a la cliente Jenny Natalia Delgadillo, tal como se comprobó, y por lo tanto si incurrió en una de las innumerables faltas que se le endilgan a la accionada (numeral 23 art. 6.2.3 del manual de prácticas no autorizadas), pero la misma no puede ser catalogada como falta grave (cita sentencia de este Tribunal bajo radicado 2022-00326 del 11 de noviembre de 2022 MP Martha Ospina), ya que la acción de la empleada no adquiere esa categoría, pues el crédito otorgado fue por valor de \$1.000.000, además no generó ningún tipo de perjuicio, porque se canceló la deuda 6 meses antes del vencimiento pactado, incluso para la fecha de diligencia de descargos dicho crédito ya se había pagado y si bien se generaron intereses por mora, los mismos no superan los \$10.000, y fueron cubiertos en la cuota correspondiente; además ella presentó dicho crédito por solicitud de su jefe inmediato, desconociendo el conflicto de intereses que existía entre ese trabajador y la cliente; y no se demostró el ánimo de querer defraudar a su empleador.



Por su parte la demandante insiste en que si se configuró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que habilita el levantamiento del fuero sindical.

En este punto, debe tenerse en cuenta que el literal b) del art. 410 del CST, consagra como justas causas para autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero, las causales enumeradas en los arts. 62 y 63 del CST.

A su vez, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” le corresponde al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; sin que sea suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se acredite que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) *Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado*, ii) *Inmediatez en la decisión*, iii) *Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST*, iv) *Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual* y v) *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...*” (SL496-2021 Rad. 76197).

Sobre el alcance del numeral 6 del artículo 62 CST, la CSJ ha señalado que tal norma contiene dos supuestos fácticos: i) la violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales del trabajador, caso en que el juez debe calificar la gravedad de la conducta; ii) la comisión de una conducta que las partes previamente calificaron como grave, evento en el que el juez se limita a verificar la ocurrencia de la falta. (CSJ SL Rad. 40.114 del 27 de febrero de 2013, CSJ SL499-2013, CSJ



SL15245-2014, CSJ SL1920-2018, CSJ SL3883-2019).

Por consiguiente, como la sociedad demandante estipuló en la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bancamía, ASEFINCO y ACEB 2021- 2023 (fls. 105 a 126 PDF 03), un proceso disciplinario para la terminación del contrato de trabajo (art. 11 de la CCT), estaba obligado a ceñirse a esas etapas para el finiquito de la relación laboral.

Luego de cumplirse el respectivo procedimiento convencional, sin que esto genere discusión, se dio por terminado el contrato de trabajo a la accionada el 14 de julio de 2023, bajó los siguientes argumentos (fls. 57 a 63 PDF 03 del expediente digital):

*“(...) De la investigación adelantada por parte de la Compañía y teniendo en cuenta los descargos rendidos por su parte, podemos concluir que usted violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones legales y contractuales propias de su cargo, toda vez que en ejercicio del mismo usted tiene el deber de cumplir a cabalidad los procedimientos establecidos por el Banco para el otorgamiento de créditos y en este sentido, verificar la información allegada por los clientes en el estudio previo, realizar visitas en sitio del negocio y del domicilio, entre otras. No obstante, quedó comprobado que usted tramitó y aprobó el crédito de la cliente Jenny Natalia Delgadillo Loaiza identificada con cédula de ciudadanía No. 11.10585.343, sin el cumplimiento estricto de las políticas corporativas definidas por la Empresa y con base en documentación alterada y contentiva de información no veraz. **Lo anterior, pues de la auditoría realizada se encontró que la dirección de domicilio registrada en el recibo de servicios públicos aportado como soporte del crédito no existe, situación que se hubiera advertido si se hubieran realizado las visitas de negocio y domicilio correspondientes en acatamiento de los lineamientos del Banco, lo cual no hizo. Además, se comprobó que el crédito le fue aprobado a la cliente con una mora en el sector real siendo proveedor, ya que la cliente soportó ventas por catálogo y para el momento que se le citó a descargos tenía una mora con la compañía ORIFLAME de Colombia por doscientos treinta y tres mil pesos (\$233.000). Los anteriores hechos ponen de presente que el crédito por usted tramitado a la señora Delgadillo no cumplía con los requerimientos exigidos por el Banco para la aprobación de los créditos, pues no se encontraba acreditada ni la permanencia ni el cumplimiento de todos los requisitos del cliente para la aprobación del crédito.** Al respecto, durante la diligencia de descargos adelantada el día 26 de junio usted intentó justificar su actuar aduciendo que fue el coordinador de desarrollo productivo José Ospina quien le entregó los soportes y documentación necesaria para tramitar el crédito y le dio la orden y autorización de proceder con el trámite pretermitiendo la realización de las visitas y pasos que dispone el procedimiento, sin embargo, lo cierto es que no aporta prueba alguna que permita validar su dicho por lo que no existen evidencias de que en efecto usted hubiera recibido tal orden. En todo caso y si en gracia de discusión se tuviera que fue así, tampoco resultan de recibo sus alegaciones en la medida que para poder contrariar una política implementada por la compañía usted requería autorización de un directivo de la misma, y no del señor Ospina, debiendo entonces haber elevado tal situación de*



inmediato ante un superior jerárquico para que se emitiera la autorización o se adoptaran las medidas correspondientes. De conformidad con lo expuesto, resulta evidente que las conductas por usted desplegadas representan un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales y reglamentarias y generan la pérdida de la necesaria confianza que debe existir en relación laboral con los trabajadores de nuestra Compañía, en la cual se requiere total transparencia en el desarrollo de sus funciones y que usted como Ejecutiva de Desarrollo Productivo actúe como garante de los intereses de la entidad, pues el incumplimiento de cualquier normativa, procedimiento o manual expone a la compañía a riesgos reputacionales, económicos, además de legales por eventuales sanciones de los órganos de control, máxime considerando la naturaleza de entidad bancaria... En consecuencia, BANCAMIA S.A., le comunica la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo conforme lo establecido en el literal a del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del mismo código, en concordancia con las faltas graves contempladas en los numerales 5, 7, 8 y 11 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo...” (negritas añadidas).

Resta verificar si se configuró o no la justa causa imputada por la parte demandante a la trabajadora aforada sindicalmente, esto es:

“Lo anterior, pues de la auditoría realizada se encontró que la dirección de domicilio registrada en el recibo de servicios públicos aportado como soporte del crédito no existe, situación que se hubiera advertido si se hubieran realizado las visitas de negocio y domicilio correspondientes en acatamiento de los lineamientos del Banco, lo cual no hizo. Además, se comprobó que el crédito le fue aprobado a la cliente con una mora en el sector real siendo proveedor, ya que la cliente soportó ventas por catálogo y para el momento que se le citó a descargos tenía una mora con la compañía ORIFLAME de Colombia por doscientos treinta y tres mil pesos (\$233.000). Los anteriores hechos ponen de presente que el crédito por usted tramitado a la señora Delgadillo no cumplía con los requerimientos exigidos por el Banco para la aprobación de los créditos, pues no se encontraba acreditada ni la permanencia ni el cumplimiento de todos los requisitos del cliente para la aprobación del crédito...”

Para corroborar tal acontecimiento la parte demandante allegó al plenario la diligencia de descargos del señor José Ernesto Ospina Ramírez (fls. 23 a 28 archivo 03 del expediente digital): en donde se le pregunta si realizó la aprobación del crédito de la cliente Jenny Natalia Delgadillo y él responde que sí; luego se le indaga acerca de que si él suministró a la EDP Edna Yamile Naranjo Cruz los documentos para tramitar dicho crédito y su respuesta fue que no, señaló: *“realizando la validación en el expediente digital suministrado por la EDP, la cliente cumplía con la antigüedad, facturas y el validador arroja grupo 3 a criterio de comité, se realizó comité junto con la EDP y su acompañante, en el cual todos estuvieron de acuerdo con la aprobación... en la realización del comité de crédito, se anexó soportes que se constató con la EDP y la acompañante...”*



Obra a fls. 49 a 55 ib. la diligencia de descargos de la demandada, en la cual informa: *“aquí dejo claro y aseguro que el coordinador José Ospina fue el autor y gestor de ese crédito ya que en ningún momento yo recogí esta información por eso solicito al banco Bancamía me sea absuelta de todo cargo ya que no tuve nada que ver en la actuación del coordinador José Ospina, ya que abusó de su autoridad como coordinador imponiéndome y dándome la orden de no realizar nada más a este trámite, ya que él había cumplido con todas las políticas que exige el banco, nunca fue mi intención causar algún daño o problema algo en nombre del banco, ya que siempre he actuado de manera honesta y dentro de las políticas del banco. No entiendo cómo el señor José Ospina hizo uso de mi clave para el trámite de este crédito...”*

Obra a fls. 127 a 183 ib. el RIT, en el cual en sus artículos 50 y 57 establecen lo siguiente: *“Art. 50. Se prohíbe a los trabajadores: 1. Sustraer de cualquiera de las dependencias de Bancamía la información o documentación a la que tiene acceso en razón de su trabajo o con ocasión de él, los útiles, los insumos o productos elaborados sin contar con la respectiva autorización. 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerir cualquiera de éstas dentro de las instalaciones de Bancamía. 3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de vigilancia. 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de Bancamía, excepto en los casos legalmente autorizados. 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. 6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo. 7. Coartar o impedir el derecho al trabajo o el derecho de asociación. 8. Usar los útiles, recursos o insumos suministrados por Bancamía en objetivos distintos del cumplimiento de sus funciones. 9. Incurrir en cualquiera de las conductas que la ley califica como constitutivas de acoso laboral. 10. Realizar actividades civiles o comerciales, tales como préstamos de sumas de dinero, en el evento que tales actividades generen conflictos de interés con la misión de Bancamía o sean contrarias a los principios y valores del Banco. 11. Recibir, sugerir o exigir dádivas a cambio de la prestación de los servicios de Bancamía. 12. Alterar en cualquier sentido y para cualquier propósito la información o documentos recibidos de los clientes actuales o potenciales, usuarios y en general de consumidores de Bancamía. 13. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de acto o ejecutar cualquier conducta que atente contra la imagen de credibilidad, transparencia y solidez de Bancamía. 14. Ejecutar o permitir actos de cualquier naturaleza que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros, así como de los elementos, instalaciones o equipos. 15. Suministrar a terceros, sin contar con expresa autorización para el efecto, información sobre Bancamía, sus directivos, administradores, trabajadores o consumidores; procedimientos, sistemas de seguridad; o sobre datos, cifras, negociaciones o proyectos que pretenda desarrollar, venga desarrollando o haya desarrollado, individualmente o con el concurso de otras personas o entidades. 16. Ocuparse en asuntos distintos a su labor sin autorización del superior inmediato durante la jornada de trabajo, dormir o fumar en las instalaciones de Bancamía. 17. Causar daños en la información, equipos o instalaciones de Bancamía. 18. Presentar para efectos de su vinculación o durante esta para cualquier propósito, documentación o información no ceñida a la verdad. 19. Utilizar las instalaciones de la entidad sin autorización expresa para fomentar o estimular o ejecutar actividades ajenas al desarrollo de sus funciones. 20. Incurrir en cualquier conducta irrespetuosa, desobligante, intimidante, frente a los clientes, usuarios, compañeros o superiores. 21. Descuidar el deber de cuidado, reserva y confidencialidad, que debe observar respecto de los documentos y de la información de los consumidores o de Bancamía en general. 22. Omitir las normas, procesos y procedimientos previstos por el Banco o en disposiciones legales, relacionadas con situaciones reales o aparentes de conflictos de interés. 23. Utilizar en provecho suyo o de terceros información de la que haya tenido conocimiento en razón de sus funciones o por su vínculo con el Banco, de los clientes actuales o potenciales y usuarios de Bancamía. 24. Adoptar o sugerir decisiones, en desarrollo de sus funciones con base en intereses de índole personal. 25.*



Exponer al Banco con sus actuaciones a riesgos de índole crediticio, operativo, reputacional, jurídico, por la inobservancia de las disposiciones de Bancamía sobre la gestión de tales riesgos y las normas de control interno. 26. Realizar operaciones o transacciones de cualquier índole, directamente o por conducto de terceros, en provecho suyo y/o de otras personas, con base en información que tenga el carácter de confidencial, privada, reservada o privilegiada a la que ha tenido acceso en desarrollo de sus funciones o en razón de su vinculación con Bancamía. 27. Compartir con otros trabajadores o terceros, las claves de acceso que le han sido asignados para el manejo de las bases de datos, cajas fuertes, bóvedas o cualquier sistema o elemento cuya custodia, manejo u operación le hayan sido asignadas. 28. Asistir con el vestido de labor a sitios o actividades que afecten o puedan afectar la imagen de Bancamía, o darle un uso no permitido por la entidad. 29. Realizar conductas que resulten contrarias a la naturaleza misma de las labores que le han sido confiadas, o a los principios, valores, misión y visión de Bancamía...

Art. 57. Constituyen faltas graves y por tanto su ocurrencia comporta las consecuencias atribuidas en la Ley: 1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez. 2. El retardo de más de quince (15) minutos y menor de cuatro horas en la entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez. 3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez. 4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez. **5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.** 6. Violación por parte del trabajador de la Política de Alcohol, Drogas y Tabaco. **7. Violar las normas expedidas por Bancamía relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de interés, uso de información privilegiada, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general todas aquellas disposiciones que incorporen las reglas de conducta y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de Bancamía en todos sus niveles.** **8. Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros.** 9. Incumplir la normatividad relacionada con la debida atención al consumidor financiero. 10. Otorgar préstamos, realizar transacciones o convenir operaciones, sin tener facultad para ello o excediendo los límites de las atribuciones que se le hayan otorgado de manera individual o como miembro de un órgano colegiado. **11. Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como "Prohibiciones a los trabajadores".** 12. Realizar por cuenta propia operaciones financieras, cuando Bancamía estime que las mismas configuran conflictos de interés o que contrarían sus principios o valores. 13. Participar de cualquier manera, en la generación y/o difusión de información que atente en contra del buen nombre y/o la imagen de Bancamía. 14. Realizar cualquier conducta que pueda conducir a las autoridades de cualquier orden, los consumidores, usuarios, otros trabajadores y/o terceros, a formarse una idea errónea sobre la situación de solvencia, solidez y transparencia de Bancamía. 15. Suministrar a los clientes reales o potenciales o usuarios, información que no se ajuste a la verdad sobre los productos, operaciones y servicios de Bancamía. 16. Omitir, alterar u ocultar información o documentación que sea solicitada por otras dependencias de Bancamía en ejercicio de sus funciones. 17. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el cumplimiento de las labores de investigación que en ejercicio de sus funciones deben ser adelantadas por las áreas de seguridad y control interno de Bancamía. 18. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el ejercicio de las funciones asignadas a la Revisoría Fiscal. 19. Entorpecer por acción o por omisión las investigaciones o exámenes periódicos o esporádicos que realicen las autoridades que ejercen la función de inspección, vigilancia y control de la entidad, faltar a la verdad en desarrollo de las mismas o suministrar a éstas información no verídica. 20. Incurrir en cualquier negligencia, descuido u omisión en el manejo de dineros, valores, cajas de caudales, claves, sellos o cualquier otro elemento puesto bajo su custodia o responsabilidad. 21. Abandonar salvo justa causa debidamente comprobada el sitio de trabajo durante la jornada laboral sin permiso del superior respectivo. 22. Hacer conocer a personas no autorizadas expresamente, por cualquier medio, asuntos



confidenciales de Bancamía, de sus consumidores, directivos, administradores o trabajadores. 23. Tramitar por fuera de las normas de Bancamía los títulos y valores que se reciben en desempeño del cargo. 24. Retener documentos de Bancamía o de sus consumidores. 25. No informar de los descuadres presentados en caja o presentar descuadres en las operaciones de caja sin causa plenamente justificada, de conformidad con la normatividad interna de Bancamía. 6. Exigir, solicitar o recibir atenciones, regalos, dádivas o contraprestaciones de cualquier índole de los consumidores o proveedores de Bancamía, rebasando las políticas de la entidad al respecto. 27. Faltar a la verdad en la tramitación de operaciones o transacciones de los consumidores de Bancamía, en procesos administrativos o disciplinarios o en las investigaciones que sean realizadas por otras dependencias de la entidad en ejercicio de sus funciones. 28. Maltratar de cualquier manera y por cualquier causa a los consumidores, usuarios o a otros trabajadores de Bancamía...”

Obra a fls. 193 a 203 el manual de prácticas no autorizadas de Bancamía, que, para el caso puntual del cargo de la demandada era el de EDP (6.2.3.) establece:

No.	PRACTICAS NO AUTORIZADAS	ESTIPULADO EN
1.	Suministrar información falsa en los análisis de crédito, manipular o inventar las referencias y alterar los estados financieros con el propósito de favorecer o denegar una solicitud de crédito.	Manual De Practicas No Autorizadas
2.	No ingresar oportunamente al sistema la información de clientes actualizada, como direcciones o teléfonos y demás datos de contacto.	Manual De Practicas No Autorizadas
3.	Prestar o pagar cuotas o parte de estas para alcanzar los indicadores de bonificación.	Manual De Practicas No Autorizadas
4.	Sacar de la oficina los pagarés para hacerlos firmar de los clientes y/o avalistas.	Manual De Practicas No Autorizadas
5.	Realizar labor de cobranza en forma descortés y/o amenazante.	Manual De Practicas No Autorizadas
6.	Inventar los acuerdos de pagos sobre los clientes en mora.	Manual De Practicas No Autorizadas
7.	Firmar las cartas de cobro sin entregárselas a los clientes.	Manual De Practicas No Autorizadas
8.	No hacer firmar las cartas de cobro por los clientes, por quien las recibe o por testigos.	Manual De Practicas No Autorizadas
9.	Recibir dinero de los clientes sin entregarle el Recibo Provisional y/o alterar los datos registrados en estos.	Manual De Practicas No Autorizadas
10.	No entregar diariamente o máximo al día siguiente los dineros y Recibos Provisionales a las áreas de caja de la oficina asignada.	Manual De Practicas No Autorizadas
11.	Incitar al cliente a que pague el crédito con cheques de dudosa procedencia cuando este se encuentre en mora (chequera robada, cuenta saldada, fondos insuficientes).	Manual De Practicas No Autorizadas
12.	Tomar bienes que no sean del cliente en la garantía sin previa autorización y firma del verdadero dueño.	Manual De Practicas No Autorizadas
13.	Suministrar el número de la cuenta personal para que los clientes consignen el valor de las cuotas.	Manual De Practicas No Autorizadas
14.	Archivar de manera incorrecta, los expedientes de crédito y mantenerlos en forma desordenada o como documentos sin archivar.	Manual De Practicas No Autorizadas
15.	No llamar al cliente desde el primer día de morosidad, ni realizar la gestión de cobro correspondiente.	Manual De Practicas No Autorizadas
16.	Otorgar créditos en zonas que no están asignadas, sin la previa autorización.	Manual De Practicas No Autorizadas
17.	La no realización del costeo en las diferentes actividades económicas.	Manual De Practicas No Autorizadas
18.	No depurar los expedientes de clientes antiguos.	Manual De Practicas No Autorizadas
19.	Solicitar data créditos con fines diferentes a lo establecido por el Banco.	Manual De Practicas No Autorizadas
20.	No informar oportunamente a los clientes el resultado de su solicitud de crédito, aunque ésta haya sido negada.	Manual De Practicas No Autorizadas
21.	Negar la solicitud de crédito de un cliente sin haberlo visitado.	Manual De Practicas No Autorizadas
22.	Manejar de forma inadecuada e incumpliendo las políticas establecidas para los formatos de compromiso de pagos y recibos provisionales.	Manual De Practicas No Autorizadas
23.	No realizar visita al negocio y/o vivienda, o cuando la política lo requiera.	Reglamento Interno
24.	Hacer auto préstamos o favorecer a un cliente que no tiene negocio, por amistad, favores o por dinero.	Reglamento Interno
25.	Pedir comisión y/o contraprestaciones del cualquier tipo por aprobación de los créditos a los clientes.	Reglamento Interno
26.	Cobrar el estudio del crédito.	Reglamento Interno
27.	Compartir el crédito (cliente – analista).	Reglamento Interno
28.	Jinetear con los recibos provisionales y los pagos recibidos de los clientes destinándolos a actividades de carácter personal.	Reglamento Interno
29.	Aplicación incorrecta del cálculo de la liquidez necesaria para el cubrimiento de la cuota en el pago del crédito.	Reglamento Interno
30.	Informar al cliente sobre la visita programada por la oficina, ya que se deba realizar al hogar o microempresa.	Reglamento Interno
31.	No cumplir con el registro real de las visitas en el rutero.	Reglamento Interno
32.	Acumulación de solicitudes de crédito.	Reglamento Interno
33.	No ingresar oportunamente las solicitudes de los clientes al sistema central de información.	Manual De Practicas No Autorizadas



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Obra a fls. 187 a 192 ib. el manual de funciones del ejecutivo de microfinanzas, en la que se encuentran entre otras: *“visitar y evaluar a los clientes de acuerdo con las solicitudes efectuadas por el área de riesgo, para efectos de las valoraciones y calificaciones correspondientes. Visitar diariamente a clientes potenciales y actuales de su zona para brindar información acerca de los productos y servicios del banco, buscando realizar venta efectiva y brindar nuevas opciones. Ofertar productos del activo y del pasivo del Banco a clientes nuevos y potenciales...”*

La parte demandada adjuntó unos pantallazos de conversaciones de WhatsApp de una conversación con el señor “José Ospina COO” donde se remiten unos documentos relacionados con la cliente Delgado Loaiza (fls. 42 a 45 PDF 11 del expediente digital).

Obra a Fl. 41 ib. la consulta de cuotas de la cliente Jenny Natali Delgadillo Loaiza en donde se observa la siguiente información:

Consulta Cuotas						Página: 1
						Fecha: 19/09/23
EDP responsable: OVIEDO BOJACA WILLIAM MANUEL			Línea de Crédito: Credimía Sinco			
Cédula: 1110585343			Monto Aprobado: 1,000,000			
Cuenta Cliente: 6168790			Plazo: 12			
Nombre de Cliente: DELGADILLO LOAIZA JENNY NATALI			Cuota: 0			
Número de Operación: 29859748			Amortización: Mensual			
Teléfono Casa: 3125852222			Teléfono Negocio: 3102584110			
Dirección: URBANO URBANO - MZ D CASA 14 SANTA RITA						
Fecha de Cuota	Cuota	Fecha de Pago	Número de días de mora	Recargo por Mora	Total Pagado	
09/10/2022	1	15/09/2022	0	0	112,836	
09/11/2022	2	10/11/2022	1	85	112,865	
09/12/2022	3	14/12/2022	5	442	113,203	
09/01/2023	4	16/01/2023	7	674	113,395	
09/02/2023	5	24/02/2023	15	1,505	114,181	
09/03/2023	6	24/04/2023	46	4,881	117,513	
09/04/2023	7	24/04/2023	15	1,617	114,202	
09/05/2023	8	07/06/2023	29	0	87,368	
09/06/2023	9	07/06/2023	0	0	90,554	
09/07/2023	10	07/06/2023	0	0	93,857	
09/08/2023	11	07/06/2023	0	0	97,280	
09/09/2023	12	07/06/2023	0	0	100,829	
Promedio de días en mora			10			

También se escucharon las pruebas personales así:



La demandada básicamente aceptó que tiene experiencia en el banco como EDP de más de 10 años, que entre sus funciones debe realizar visitas para el levantamiento de la información, y ese procedimiento es obligatorio; que ella no visitó el negocio de la cliente de Jenny Natalia Delgadillo Loaiza; que ella era la encargada de adelantar el levantamiento de la información ante el comité de crédito, pero ella recibió la orden del coordinador del momento José Ospina para el trámite del crédito, ese coordinador le dijo que ya estaba todo listo, que ya había visitado al cliente, que le enviaba los documentos al WhatsApp para que los anexara, que todo estaba completo y ella cumplió la orden de tramitarlo. Que el señor José Ospina también podía hacer las visitas.

La testigo Diana Carolina Flores Urrea, quien trabaja para la accionante desde el año 2023, dijo que estuvo a cargo del proceso disciplinario de la demandada, que la accionada otorgó el crédito en la oficina de Girardot, sin embargo, la dirección de la cliente era de una ciudad diferente; que la demandada en la diligencia de descargos señaló que no era responsable de los cargos imputados, que en este caso tramitó el crédito por la información que le suministró José (CDP). Que la empresa tuvo conocimiento de los hechos el 9 de noviembre, que como la trabajadora esta sindicalizada le aplica el procedimiento disciplinario de la convención colectiva, que la accionada fue citada el 1º de diciembre, y se programó la diligencia de descargos para el 13, pero la accionada presentó incapacidades, después una licencia, un permiso convencional por maternidad, y vacaciones; que apenas ella se reintegra se programa la diligencia de descargos para el 20 de junio, la accionada solicitó aplazamiento; siendo que no se pudo adelantar antes el proceso disciplinario porque la convención colectiva no lo permite en razón a las circunstancias mencionadas en la que se vio incurso la demandada. Edna tenía el deber de tramitar el crédito, y el cargo de José Ospina es verificar documento darle trámite.

El testigo José Ernesto Ospina Ramírez, quien trabajó para la demandante, manifestó que era coordinador de la oficina de Girardot, que respecto al crédito de la señora Delgadillo en ese entonces, ella (la cliente) era pareja de él, convivían juntos, que él fue el que habló con la demandada y le comentó que había un crédito para montar que ya estaba visitado, que ya estaba con todas las referencias que simplemente era digitar en el sistema para poder aprobar, que él lo aprobaba; él no le dijo a la accionada que el crédito era de su pareja sentimental, simplemente le dijo que era una amiga - conocida, que la distinguía cuando le pasó la



documentación; que él la recomendaba que él le ayudaba a cobrar que era una buena cliente; que Edna no tenía potestad para aprobar crédito, porque los únicos facultados eran el gerente y él como coordinador; él le entregó los documentos de la cliente en su condición de jefe (cédula, factura catálogo, recibo de agua y referencias) él como jefe le ordenó “pasar el crédito o diligenciar” para que se lo pasara y él aprobarlo y poder hacer el desembolso. Que la relación entre él y la demandada era únicamente laboral. Que el recibo no pertenecía a la dirección de la cliente, que la cliente vivía en Ibagué; que quien aportó el recibo fue él, que tal vez en la factura de catálogo aparecía la dirección de Ibagué. Que él tenía facultades de darle órdenes a Edna Yamile cuando no se encontraba el gerente del banco, que él le dio la orden a Yamile de adelantar el trámite del crédito. Que el crédito se pagó, que lo único fue que la persona no vivía en Girardot; que cuando rindió los descargos se sintió amenazado intentó salvarse e inculpó a Yamile y después que salió del banco se sintió culpable. Dijo que dentro de sus funciones no estaba hacer levantamiento de información, como tampoco llevar la información al comité de crédito; que ella le comentó que quería hacer la visita, pero no supo si finalmente fue; que él no obligó a la demandada a no hacer el levantamiento de la información; que dentro de sus funciones estaba visitar créditos, hacer la visita de levantamiento de la información, etc.; que el paso la carta de renuncia, pero en el fondo fue por el problema del crédito, antes de que le pasaran la carta de despido el voluntariamente renunció, que el crédito se pagó en 4 o 5 meses, que la meta por el crédito fue a nivel de la oficina.

El declarante Edison Terreros Franco, quien trabaja para la gestora en la gerencia zonal Tolima, conoce a la demandada, dijo que el EDP se encarga de recolectar la información de los créditos, realiza la visita a los clientes, que cuando tienen la información la suben al sistema Bantotal y se envía a los cabeza del comité de crédito, porque eso no lo aprueba una sola persona participan el ejecutivo que hace la propuesta del crédito, el gerente o coordinador y un tercero participante y el comité toma la decisión de hacer la aprobación de la operación, que los ejecutivos son los ojos del banco. Que la demandada le dijo que no había visitado al cliente y le informó que el crédito se lo había referenciado el señor José Ospina y le había entregado la información del crédito tramitándolo de manera normal, había subido la información al sistema con su firma digital y o había pasado al comité de crédito dentro del cual participaba la demandada, Jose Ospina y Víctor, que habían generado la aprobación del crédito; y le dijo que no tenía conocimiento que la cliente Delgadillo era la pareja sentimental de José. El crédito fue cancelado en su totalidad,



y generó intereses de mora, los cuales fueron pagados; el crédito se pagó el 7 de junio de 2023, confirmado con la información del sistema del banco; la visita se hace a clientes nuevos.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, puede concluirse que la juzgadora de instancia desacertó al no autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente la terminación de la relación laboral, tal como pasa a verse.

Aquí y ahora, oportuno es precisar que, la demandante tiene calificadas las faltas graves en el art. 57 del RIT, y si bien no se establece en su literalidad que ante la ocurrencia de estas se genere la terminación del contrato de trabajo, esa consecuencia se puede inferir al dar lectura a la norma en cuestión, porque dice: “y por tanto su ocurrencia comporta las consecuencias atribuidas en la Ley...,” es claro que los efectos de la ley lo contempla el numeral 6 del art. 62 como una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Y en la carta de terminación de la relación laboral la gestora le atribuye a la demandada los numerales 5, 7, 8 y 11 del art. 57 del RIT que corresponden a “**5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. 7. Violar las normas expedidas por Bancamía relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de interés, uso de información privilegiada, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general todas aquellas disposiciones que incorporen las reglas de conducta y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de Bancamía en todos sus niveles. 8. Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros. 11. Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como “Prohibiciones a los trabajadores...”**

Ahora, vale recordar que básicamente las conductas que se le imputan a la actora fueron las de no realizar la visita a la cliente Jenny Natalia Delgadillo Loaiza y no percatarse de que el domicilio suministrado por la usuaria no correspondía a la realidad, y que además la señora Delgadillo estaba en mora con un tercero por la suma de \$233.000.



A ciencia cierta de esas conductas se encuentran demostradas dado que, en efecto, la demandada no realizó la visita al cliente, y al no hacerlo tramitó la solicitud del crédito con una información errónea, porque no correspondía al domicilio de la cliente Jenny Delgadillo; lo anterior se encuentra aceptado por la accionada Edna Naranjo y por el testigo José Ospina, quien mencionó que él fue quien le dio la orden a la actora de tramitar el crédito, le aportó los documentos pertinentes (cédula, factura catálogo, recibo de agua y referencias) y el que interesa un recibo de agua, y reconoce que el recibo no pertenecía a la dirección de la cliente, que la cliente vivía en Ibagué, que tal vez en la factura de catálogo aparecía la dirección de Ibagué.

Veamos si esas conductas encuadran en las faltas graves anunciadas en el art. 57 del RIT, que al analizarse cada una, la que podría invocarse sería: **8. Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros.**

Y es que se recuerda que en el manual de funciones del cargo de la demandada - Ejecutiva de Desarrollo Productivo- se encuentra; “visitar y evaluar a los clientes de acuerdo con las solicitudes efectuadas por el área de riesgo, para efectos de las valoraciones y calificaciones correspondientes. Visitar diariamente a clientes potenciales y actuales de su zona para brindar información acerca de los productos y servicios del banco, buscando realizar venta efectiva y brindar nuevas opciones. Ofertar productos del activo y del pasivo del Banco a clientes nuevos y potenciales...” y en el manual de prácticas no autorizadas, se señala que para la actividad realizada por la accionada no puede suministrar información falsa en los análisis de crédito... como tampoco podía dejar de efectuar la visita al negocio y/o vivienda...

Entonces es claro que la pasiva incumplió tanto el manual de funciones como el de prácticas no autorizadas, siendo que ella confesó que para “levantar información” de los clientes debía realizar las visitas domiciliarias, sin que en este caso en particular le correspondiera a la jueza de instancia entrar a calificar la falta grave, porque la misma ya se encontraba estipulada previamente por la demandante en el numeral 8 del art. 57 del RIT, como acertadamente lo argumenta la apoderada de la gestora en su medio de impugnación.

Por lo demás, lo relacionado con la falta de verificación del estado de endeudamiento de la cliente Jenny Delgadillo, es una conducta que no conlleva a la



justeza del despido, porque al plenario no se aportó ningún documento en donde se establezcan las pautas para las aprobaciones de las solicitudes de los créditos del banco, de manera que esta conducta no puede verificarse como incumplimiento de algún Código, Manual, Reglamento, Circular, o procedimiento, sin que se haga necesario mayores argumentaciones.

Y el hecho de que el coordinador de la época el señor José Ospina le haya entregado la documentación y ordenado tramitar la solicitud del crédito, esto no puede ser un atenuante para la conducta, porque al margen de la ocurrencia de algún perjuicio o la inexistencia del ánimo de causarlo, lo cierto es que la demandada incumplió sus funciones e incurrió en una práctica no autorizada falta que la demandante calificó como grave; siendo además que la situación pudo ser advertida por la accionada, como quiera que el testigo Ospina mencionó que en la factura de novaventa aportada para la solicitud del crédito aparecía la dirección de la clienta en la ciudad de Ibagué, por lo tanto si hubiese analizado bien los documentos y realizado la visita domiciliaria, fácil hubiese detectado la inconsistencia entre la dirección de la factura del agua y la de las facturas de novaventa; lo que en ultimas demuestra que la accionada actuó con completo descuido en la referida solicitud de crédito de la cliente Jenny Natalia Delgadillo Loaiza.

Ahora, interesa dejar en claro que este caso en concreto es completamente diferente al discutido y aprobado por este Tribunal bajo radicado 2022-00326 del 11 de noviembre de 2022 MP Martha Ospina, por la sencilla razón que contrario a lo ocurrido en ese asunto, la conducta cometida por la demandada si se encuentra calificada como grave en el RIT, mientras que en el otro proceso no y en esa medida esta Corporación resolvió en diferente sentido al asunto que ahora concita la atención, de tal manera que no puede pensarse que se está yendo en contravía de un precedente de este colegiado, por ende, en sentir de la Sala, se presentó un dislate en la interpretación del precedente enunciado por la jueza de instancia.

Entonces como se revocará la sentencia de primer grado se hace necesario analizar las excepciones de mérito propuestas por la demandada en la contestación de la demanda.

Respecto de la prescripción conviene precisar que el artículo 118 A del CPT y de la SS señala que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos meses.



Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

En el caso bajo estudio, tal y como lo informó la testigo Diana Carolina Flores Urrea y no fue objeto de discusión, la entidad bancaria conoció de las conductas el 9 de noviembre de 2022, y era necesario que se agotara el procedimiento disciplinario convencional establecido en el art. 11 de la CCT, porque la demandada era beneficiaria de dicha convención, de igual forma cuenta la deponente que la accionada primero estuvo incapacitada, luego en licencia de maternidad, en permiso especial convencional y en vacaciones, siendo que la CCT en dicho artículo tiene establecido que bajo esas circunstancias el proceso disciplinario debe suspenderse o aplazarse; y fue solo hasta el 26 de junio de 2023, cuando la pasiva fue escuchada en descargos, el contrato finaliza el 14 de julio de 2023 y la demanda se presenta el 5 de septiembre siguiente.

Ello es así, ya que obra el plenario la constancia de que la demandada fue citada a descargos inicialmente el 1 de diciembre de 2022 para el día 13 de del mismo mes y año, la demandante se incapacitó el 2 de diciembre de 2023 hasta el 12 de diciembre, luego aparece otra incapacidad por 126 días desde el 11 de diciembre de 2022 hasta el 05 de mayo el 2023, aparece que el hijo de la demandada nació el 11 de diciembre de 2022, aparecen unas vacaciones desde el 2 de mayo al 14 de junio de 2023 (fls. 18 a 22; 42 a 63).

Por consiguiente, el termino extintivo en realidad comenzó a correr desde el 14 de julio de 2023, y la entidad demandante contaba hasta el 14 de septiembre de 2023 para presentar la demanda, y como lo hizo en tiempo, el 5 de septiembre de 2023, no operó el fenómeno extintivo, y por lo tanto se declara no probada la excepción de prescripción propuesta por la accionada.

Y en atención a las resultas del proceso tampoco prosperan las demás excepciones de fondo denominadas buena fe, diligencia y cuidado del demandado en el desempeño de sus funciones, no aplicación al procedimiento disciplinario, violación del reglamento interno de trabajo.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Colofón de lo dicho, no queda otro camino que revocar la sentencia apelada, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido de la demandada.

Las costas de ambas instancias quedan a cargo de la demandada, como agencias en derecho de segundo grado se impone la suma de 1 SMLMV.

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

Resuelve:

Primero: Revocar la sentencia apelada, para en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical y por consiguiente el despido de la demandada, conforme a lo motivado.

Segundo: Declarar no probadas las excepciones denominadas prescripción, buena fe, diligencia y cuidado del demandado en el desempeño de sus funciones, no aplicación al procedimiento disciplinario, violación del reglamento interno de trabajo, de acuerdo con lo motivado.

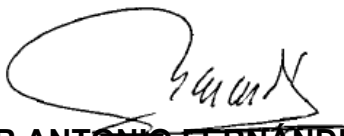
Tercero: Costas de ambas instancias a cargo de la entidad demandada, como agencias en derecho de segundo grado se imponen la suma de 1 SMLMV

Cuarto: En firme esta providencia y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDWIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado