



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

CONSTANCIA SECRETARIAL: Por un error de carácter técnico la presente sentencia que tiene fecha 2 de junio de 2023, se registró en el sistema el 25 de julio de 2023, por lo que se fija el edicto en la fecha, dando publicidad, así:

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el dos (2) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2019-00268-01 P.T. No. 19.781

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE RICARDO AUGUSTO LÓPEZ GONZÁLEZ.

DEMANDADO: BANCO CAJA SOCIAL

FECHA PROVIDENCIA: DOS (2) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: **“PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia proferida el día 29 de marzo de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-001-2018-00393-00 y P.T. No. 19.265 promovido el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ y otros a través de apoderado judicial contra el BANCO CAJA SOCIAL. Sin costas en esta instancia.”**

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy treinta y uno (31) de julio de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy dos (2) de agosto de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-003-2019-00268-00
PARTIDA TRIBUNAL: 19.781
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA
DEMANDANTE: RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ.
ACCIONADO: BANCO CAJA SOCIAL.
TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
ASUNTO: APELACIÓN

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE

San José de Cúcuta, dos (02) de **junio** de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta (N. de S.), procederá a resolver los recursos de apelación impetrados por las partes contra la sentencia proferida el día 29 de marzo de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-003-2019-00268-00 y P.T. No. 19.781 promovido el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ y otros a través de apoderado judicial contra el BANCO CAJA SOCIAL.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes,

I. ANTECEDENTES

El señor Ricardo Augusto López González, mediante apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra del BANCO CAJA SOCIAL, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo, desde el día 23 de julio de 2012 al día 23 de noviembre de 2016, el cual termino por decisión unilateral del empleador de manera indebida e ilegal, solicitando consecuentemente el REINTEGRO del trabajador a un cargo de igual o superior categoría al que ocupaba al momento del despido, junto con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento del despido hasta el día en que sea reincorporado.

De manera subsidiaria, reclama el actor se condene a la entidad financiera demandada al pago de la indemnización por DESPIDO INJUSTO, y se declare que el Banco Caja Social, es responsable del deterioro de la salud mental y psicológica que padece y del daño moral que sufrió su núcleo familiar por el rompimiento del vínculo laboral,

solicitando se condene al pago de perjuicios morales en una suma equivalente a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes y \$82.811.600.00 por concepto de daño de la vida de relación, teniendo en cuenta las secuelas psicológicas que padece el señor Ricardo Augusto López González.

II. HECHOS

Sustenta sus pretensiones la parte actora, indicando que el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ, fue contratado por el BANCO CAJA SOCIAL, desde el día 23 de julio de 2012, al día 23 de noviembre de 2016, siendo su último cargo el de Director de Microfinanzas de la ciudad de Cúcuta, vínculo laboral que fue terminado, previa diligencia de descargos realizada el día 22 de noviembre de 2016, de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, alegando como hecho del despido la omisión por parte del actor en la supervisión de manera directa del diligenciamiento del documento “validación del perfil” por parte de los asesores de campo del Banco, situación que en su sentir era imposible de realizar en razón a que cada asesor se desplazaba a lugares y zonas diferentes de la ciudad, lo que impedía la verificación y presencia al momento de llenar dicha documentación.

Señala la parte actora, que además de la ilegalidad del despido realizado, en la constancia laboral expedida por parte de la Coordinación de Nómina de la Gerencia del Banco Caja Social, se certificó que el motivo del retiro del funcionario fue por terminación unilateral del contrato, dejando un manto de duda sobre la actitud e idoneidad en la prestación del servicio realizado, situación que ha impedido al actor ubicarse en un trabajo similar, por lo que cayó en un episodio de depresión, siendo tratado por especialista en psicología y psiquiatría, diagnosticándosele un cuadro inicial de alteración emocional, insomnio y ansiedad y posteriormente de trastorno depresivo recurrente.

Finalmente, sostiene la parte actora, que el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ, al momento de su despido convivía con la señora NURY JULIANA ROLON BOHADA y colaboraba económicamente con su señora madre LUZ DARY GONZALEZ CORTES y a su hermano menor de edad JULIAN ALEJANDRO MENDEZ GONZALEZ, ayude económica que no pudo mantener a raíz de la terminación de su vínculo laboral, causando graves perjuicios a su núcleo familiar.

III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA.

EL BANCO CAJA SOCIAL, a través de su apoderado judicial contestó la demanda, aceptando algunos hechos y oponiéndose a todas las pretensiones, formulando la excepción de mérito a la que denomino INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION considerando que el proceso disciplinario se adelantó con el cumplimiento del debido proceso y parámetros legales y reglamentarios, configurándose la justa causa alegada para romper unilateralmente el vínculo laboral, junto con las excepciones de PRESCRIPCION y COMPENSACION.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA en sentencia de fecha 29 de marzo de 2022, declaro NO PROBADAS las excepciones propuestas por el Banco Caja Social S.A. condenando a dicha entidad financiera a reconocer y pagar al demandante la indemnización por despido injusto, consagrada en el artículo 64 del CST, en la suma de \$36.036.981.00, suma debidamente indexada al momento del pago, absolviendo a la pasiva de las restantes pretensiones incoadas por el actor y su núcleo familiar respecto a la indemnización de los perjuicios morales y daño en la vida en relación, los cuales en su sentir no fueron demostrados.

Respecto a la indemnización por despido injusto reconocida, la juzgadora de primer nivel concluye que no existe prueba de la conducta imputada, esto es, la omisión del actor en verificar que las transacciones de consultas en las centrales de riesgo realizadas por los asesores de negocios estuvieran soportadas con los respectivos formatos de validación de los clientes, como quiera que en su sentir “era esencial que la parte demandada aportara el reporte de consultas y el informe de visita de la analista de monitoreo metodológico de la gerencia de microfinanzas realizado entre el 25 y 27 de octubre del 2016 por la señora Marta Lizet Acevedo Mendoza, documento que brilló por su ausencia en el trámite procesal; así como tampoco fueron aportados los formatos de validación de perfil de cada uno de los clientes relacionado en la carta de despido, las consultas realizadas en las centrales de riesgo, los soportes presentados y las quejas presentadas por cada uno de los clientes, para a través de ellos poder realizar la constatación del incumplimiento alegado por el empleador”

Igualmente señala la aludida funcionaria judicial, que la declaración del señor Orlando de Jesús Toro Maldonado, que fue traído al juicio por la parte demandada para acreditar la ocurrencia de los hechos que originaron el despido, tampoco es suficiente para demostrar la conducta imputada, pues el declarante no tuvo conocimiento directo de estos hechos y sus manifestaciones se fundaron en los informes recibidos por terceras personas, amen que tampoco existe una prueba documental de la cual se pueda corroborar su declaración en lo relativo a la falta de soporte de los formatos de validación de perfil en las consultas de los clientes en centrales de riesgo.

En lo referente a la petición de reintegro elevada, sostiene la Juez A quo que la parte demandante no acreditó en el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto o convención colectiva, se hubiera estipulado tal derecho a favor del trabajador demandante y debido a que no existe una norma contenida en un documento que sea vinculante dentro de la relación laboral, se aplica a la regla contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a que el despido injusto conlleva al pago de una indemnización.

Finalmente, respecto a la indemnización de perjuicios y el daño en la vida en relación solicitados, la Juzgadora de primer nivel negó dichas pretensiones, señalando que dentro del plenario no existen elementos de juicio, ni ninguna clase de diagnóstico concreto para acreditar de manera clara y precisa que existió una relación de causalidad entre las patologías que presenta el actor y su señora madre Luz Dary González con el despido efectuado, amen que tampoco se demostró la dependencia económica entre esta su menor hijo William Alejandro Mendez con el actor.

En efecto, advierte la señora Juez Tercero Laboral del Circuito además de restar credibilidad a los testimonios de la señora Nury Rolón Gamboa por ostentar igualmente la calidad de demandante, y la del señor Jair Gamboa por no explicar e identificar las concretas empresas en las cuales el actor presentó sus hojas de vida y las circunstancias en que se dieron la negativa de entidades financieras de vincularlo laboralmente, que en la certificación laboral del 23 de noviembre de 2016, que fue expedida por el BANCO CAJA SOCIAL (Fol. 18 del expediente) se observa que el motivo de retiro fue “terminación unilateral del contrato de trabajo”, sin precisarse cuál fue la causa del rompimiento del vínculo laboral, por lo que a su juicio no se configura ningún prejuicio por este tipo de certificación, pues no se está indicando de manera clara y completa si la terminación fue con justa causa y que esta justa causa fue por actuaciones fraudulentas del trabajador, para de esta manera mancillar su buen nombre y honra e impedirle acceder a otra actividad laboral.

V. SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la demandada inconforme con la decisión, interpuso recurso de apelación en contra de la condena emitida derivada de la indemnización por despido injusto consagrada en el artículo 64 del CST, asegurando que si bien es cierto, no se encuentra acreditada por vía documental la falta imputada pues efectivamente al plenario no fueron allegados los formatos de validación de perfil que no fueron diligenciados en su oportunidad ni tampoco la auditoría interna, en virtud de la cual se descubrieron las falencias del actor, por vía de confesión en múltiples etapas del proceso se pudo establecer la comisión de la conducta.

En efecto, advierte la pasiva, que si bien lo dicho por el actor en la diligencia de descargos no puede tenerse en cuenta como confesión de las conductas imputadas, en el interrogatorio de parte absuelto, el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ reconoció que efectivamente se habían cometido esas irregularidades, pues en las consultas elevadas en dicha diligencia el actor reconoció que “*efectivamente no se habían diligenciado muchos de esos formatos que no fueron pocos, fueron decenas de ellos*” y adicionalmente en los interrogantes planteados por el mismo despacho en el uso de sus facultades en el curso de dicho interrogatorio, en múltiples oportunidades el aquí demandante reconoció que efectivamente está fue una situación que se había presentado, pretendiendo justificarla, argumentando que era un tema que se había presentaba en todas las sucursales del país, y que se iba a poner de acuerdo para ponerse al día en dichas omisiones.

Por su parte **el apoderado judicial de la parte demandante**, interpone recurso de apelación, respecto a la decisión adoptada de ABSOLVER al Banco Caja Social de los perjuicios morales y de la vida en relación solicitados por los demandantes, solicitando se condene a la pasiva al pago de dichos emolumentos.

Fundamenta su inconformidad la parte demandante, indicando que “si bien es cierto en los diagnósticos de historia clínica, se expresa que el paciente ha manifestado que su situación médica obedece a su situación de desempleado y a las circunstancias en las

que se encuentra, todo ello hace relación precisamente a la indagación previa que hace el médico cuando atiende al paciente, antes de dar el diagnóstico pertinente de las circunstancias médicas que presenta, patologías reveladas en la historia clínica que se generaron después del despido y en la forma en que este se llevo a cabo, desconociendo toda su situación laboral que el trabajador mantuvo en la empresa, al punto de que días antes de su despido había sido agasajado como el mejor jefe de microfinanzas a nivel nacional, se le llama a una diligencia de descargos en un sótano, se les niega la posibilidad de conocer la diligencia de auditoría que habían realizado en días anteriores y se le deja sin ninguna posibilidad de defenderse, situaciones que en su conjunto llevaron al actor a ese estado de depresión y a la afectación de su núcleo familiar”.

VI. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

El apoderado judicial del demandante, solicita confirmar la sentencia de primera instancia.

Cumplido el término para presentar alegatos, la Sala procede a resolver los recursos de alzada teniendo en cuenta las siguientes,

VII. CONSIDERACIONES

Competencia.

La Sala asume la competencia para decidir los recursos de apelación interpuestos por las partes teniendo presente lo previsto en el artículo 66A que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001 así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003, de tal suerte, que conforme a los concretos motivos de inconformidad planteados por los apelantes el quid de la controversia se reduce a dos aspectos puntuales.

Problemas Jurídicos.

1. Establecer si el BANCO CAJA SOCIAL S.A. demostró o no, la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ, encontrándose está obligada a reconocer a favor de la demandante, la suma correspondiente a la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA consagrada en el art. 64 del CST modificado por el art. 28 de la Ley 789/2002 y la indexación de la suma debida.

En el evento de verificarse procedente el pago de la indemnización por despido injusto

2. Verificar si fungen precedentes las condenas por perjuicios morales y daño a la vida en relación solicitados por el actor y su núcleo familiar, derivados del despido realizado por el Banco Caja Social S.A.

Advertido lo anterior, sea lo primero indicar por parte de la Sala, que en el sub-examine, no existe discusión entre las partes, sobre la relación laboral ejecutada entre el BANCO CAJA SOCIAL S.A. y el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ, relación que se enmarco desde el día 23 de Julio de 2012 al día 23 de Noviembre de 2016, siendo su ultimo cargo el de Director de Microfinanzas de la ciudad de Cúcuta, advirtiendo igualmente que no será tema de discusión en esta instancia, la petición de REINTEGRO elevada, como quiera que sobre la negativa en acceder a dicha pretensión por parte de la Juez A quo, no existió reparo alguno por parte de la parte demandante, de tal suerte, que verificada la existencia del vínculo laboral, se procederá a resolver los problemas jurídicos previamente planteados.

I. Indemnización por despido injusto

Como es sabido, cuando se termina el contrato unilateralmente, el trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador le corresponde probar su justificación, manifestando de forma expresa e inequívoca los motivos concretos, o la causal o causales que invocan como motivo de la ruptura y no puede sorprender a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos a lo expresado como justificación de la terminación, o declarar causales inciertas o genéricas; el no cumplir con esos formalismos básicos hace posible la indemnización correspondiente a la ruptura ilícita del contrato laboral.

En conclusión, para que el despido se tenga por justificado, no basta que existan los hechos que se encuadran en una cualquiera de las justas causas consignadas en la ley, sino que, es necesario cumplir otros requisitos con el fin de exonerar al empleador del pago de una indemnización, que son: (i) Que el hecho se encuentre tipificado en la Ley, (ii) que el empleador al momento del despido, le manifieste a su trabajador cuáles son los hechos que se le atribuyen y que en criterio del empleador configuran la justa causa de despido. (iii) Que el despido se comunique oportunamente o con una relación de temporalidad o de causalidad clara entre el hecho constitutivo de la justa causa y la decisión del despido.

Descendiendo al caso concreto que ocupa nuestra atención, advierte la Sala, que el Banco Caja Social, mediante comunicación de fecha 23 de Noviembre de 2016, decidió terminar el vínculo laboral del actor, señalando que “en el ejercicio de las funciones como Director de Microfinanzas de la Ciudad de Cúcuta, no garantizó como era su deber, que todas las transacciones de consultas en las centras de riesgos realizadas por los Asesores de Negocios, estuvieran soportadas en los respectivos formatos de validación de perfil”. Señalando que así se evidenció por parte de la Analista de Monitoreo

Metodológico de la Gerencia de Microfinanzas, en la visita que realizó entre el 25 y 27 de Octubre de 2016, relacionando concretamente los trámites que vulneraron dicho procedimiento y enmarcando tal omisión como una falta de naturaleza grave, conforme al reglamento interno de trabajo y a la causal 6ta del artículo 62 y 63 del CST, relacionando las transacciones objeto de infracción.



Teniendo en cuenta la gravedad de la situación, el Banco procedió de inmediato a realizar exhaustivas investigaciones, encontrando lo siguiente:

1. En el ejercicio de las funciones como Director de Microfinanzas de la Ciudad de Cúcuta Usted no garantizó como era su deber, que todas las transacciones de consultas en las centrales de riesgos realizadas por los Asesores de Negocios estuvieran soportadas con los respectivos formatos de Validación de Perfil. Así lo evidenció Martha Lisdey Acevedo Mendoza, Analista de Monitoreo Metodológico de la Gerencia de Microfinanzas, en la visita que realizó entre el 25 y 27 de octubre de 2016 a esa unidad de negocios respecto de los siguientes trámites:

Cliente	Identificación
Wilmer Pérez Bermón	88256558
Lucia Urbina Pabón	1090379439
John Alexander Ortiz Peña	88249665
Wilson Clarte Ramirez	88310433
Wilder Vega Plata	1091653804
Wilder Vega Plata	1091653804
Dírsel Rodríguez Vega	88264900
Eucides Cáceres Espinosa	88234746
Jhon Jairo Carvajal Linares	1090426324
Carmen Rosa Rosa Giraldo	60280743
Bernarda Sánchez Ortega	37253560
Luz Dany Carvajal Linares	60449581
Carlos Sotelo Celis Angaita	88210189
Darwin Hernandez Ojeda G4	1060439602
Alicia Molina Hernández	37245099
Edy Socorro Noya	60306616
Jesús Alexander Hernández Reyes	8864498
Eduardo Daniel Laguarda Jaimes	1090439310
Franklin Pinto	88271320
José Domingo Ortiz Muñoz	91420140
Iba Miralba Quintero Quintero	27601549
Yulith Katharine Hernández Reyes	1090464310
Lizeth Hernández Reyes	1090408940
Luis Fernando Leal Rojas	1090374130
Eduardo Soler Rojas	1090370497
Luis Felipe Castellanos Giraldo	1090383885
Oscar Orlando Labarca Torres	88242377
Jairo Hernán Hernández García	8819505
Geicy Dayana Gansy Rincón	60448813
Zaida Yulith Lemus Quintero	60465458
Yenny Carolina Salinas Riza	63648571
José Luis Menzo Leizaola	88246776

Walther Aldemar Gómez Vergel	13279447
Walther Aldemar Gómez Vergel	13279447
Rubiel Rodríguez Bayona	1091075976
Richard Snelder Torrado Pérez	1090461699
Richard Snelder Torrado Pérez	1090461699
Richard Alexander Rubio Torres	1090457967
María Luisa Parada Rozo	603241240
Sora Inés Flores García	60393211
Jaime Edilverson Cañaveral Cardona	1090390638
Leidy Maritza Celis Gelvez	1090413564
Yudy Alejandra Torrado Pérez	1090406171
Deisy Patricia Gómez Zuñiga	1090467528
María Nubia Jaimes Mancada	1090175246
Josela Ochoa	37231269
Nancy Carreño Coronel	24246886
Oscar Albeiro Cáceres Peñaranda	88254853
Justo Pastor Laguarda	5430605
Elba Rosa Arenas Amaya	27613641
Carmen Lucía Cely Cely	23364485
Lilja Esperanza Wiches Gómez	60310730
Cefar Jesús Castro Quintero	88250820
Maribel Lisa Monsalve Valtierra	1090417205
Nereyda León Hernández	27894732
Karen Yulith Hernández Salazar	1090444782
Yulí Karina Ravelo Carrillo	1090417429
Victor Julio Monsalve Cáceres	13171910
Orlando Fabián Correa Calcedo	1090420972
Andri Fabián Rangel Ayala	1092348823
Nancy Ayala Ayala	60413349
Julio Correa Burgos	13172166
Dilberto Quintero Estupiñán	79708762
Leidy Johanna Rincón Jaimes	1093763621
Orla Figueroa Ballesteros	37557786
Javier Ernesto Rojas Ramírez	1092341802
Erksson Enrique Parada García	1090434342
Nelson Gelvez Castillo	88264813
Jhohmar Argente Cáceres Parada	1093739071
Yadir Geovanny González	88222124
Luis Eduardo Rincón Pérez	13457782

En ese orden de ideas, de entrada debe advertir la Sala, en perfecta armonía a lo señalado por la señora Juez Tercera Laboral del Circuito de esta ciudad, que atendiendo la concreta descripción de la conducta imputada por parte del empleador, donde se especificaron los trámites materia de investigación y de omisión en los procedimientos ordenados por el Banco, era menester, a efectos de probar la justificación del despido realizado, que el empleador allegara al plenario no solo las aludidas transacciones con el objeto de verificar si efectivamente, las consultas de las centrales de riesgo realizadas por los asesores de negocios fueron hechas sin la pertinente autorización del cliente (validación de perfil), sino además el respectivo informe de visita de la analista de monitoreo metodológico de la gerencia de microfinanzas realizado entre el 25 y 27 de octubre del 2016 y las quejas presentadas por cada uno de los clientes, documental sobre la cual se sustenta la imputación realizada por parte de la entidad financiera demandada.

En virtud a dicha omisión probatoria por parte del empleador, el señor apoderado de la parte demandante, sustenta su recurso de apelación, indicando que si bien efectivamente al plenario no fue allegada la aludida documental, del interrogatorio de parte absuelto por el demandante practicado al interior del proceso, se puede extraer que por vía de CONFESION, el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ aceptó la comisión de la conducta imputada y por ende es menester revocar la condena por indemnización por despido injusto impuesta en primera instancia.

Así las cosas, y planteada de esta forma la concreta inconformidad de la entidad financiera demandada, y luego de analizar detenidamente las diferentes respuestas ofrecidas por el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ, al interior del interrogatorio de parte practicado, concluye la Sala que a contrario de lo señalado por el apoderado del Banco Caja Social en el recurso de apelación, de las manifestaciones realizadas por el actor no se configura el fenómeno de la confesión regulado en el artículo 191 del CGP, con relación a la aceptación de las concretas conductas imputadas en la carta de despido de fecha 23 de Noviembre del año 2016.

En efecto, nótese como el demandante (pregunta 12 del interrogatorio de parte) señala que NO ES CIERTO que dentro de sus funciones como Director de Microfinanzas estaba la de supervisar que **todas** las solicitudes efectuadas por los clientes de la entidad y gestionadas por los asesores de negocios contarán con la documentación requerida para ello, explicando que sus funciones era la de realizar validaciones aleatorias durante las reuniones de fines de semana, pero que tan específica función era realizada por las dos auxiliares operativas, reiterando que no se encontraba dentro de sus funciones al detalle la de realizar validaciones, de tal suerte que bajo esos condimentos, no puede entenderse confesada la conducta imputada, cuando el trabajador niega que la supervisión de las transacciones de consultas en las centros de riesgos realizadas por los Asesores de Negocios, estuvieran bajo su responsabilidad.

Así se advierte en el aludido interrogatorio:

“APODERADO PARTE DEMANDADA: Pregunta número 12 ¿diga cómo es cierto sí o no que dentro de sus funciones como director de microfinanzas estaba la de **supervisar que todas las solicitudes efectuadas por clientes de la entidad y gestionadas por los asesores de negocios contaran con la documentación requerida para ello?”**

CONTESTO: No es cierto, en mis funciones como director yo tenía que hacer unas validaciones aleatorias, durante las reuniones de fines de semana que se hacían los viernes y entre semana cuando nos quedaba tiempo que hacíamos reuniones, yo tenía que hacer unas validaciones que siempre fueron perfectas, yo contaba con 2 auxiliares operativas, quienes si tenían esa obligación, validar cada uno de los perfiles, porque no era dentro de mis funciones, mis funciones eran mantener el buen clima organizacional, mantener unas metas comerciales, procurar por la cartera y tener unas funciones macros, pero yo no tenía funciones al detalle, esa no era una función al detalle, una función al detalle mía era por ejemplo aprobar todos los créditos, yo tenía que aprobarlos; **pero yo no tenía que hacer las validaciones, las tenía que hacer las dos auxiliares operativas, quienes solamente una de ellas estaba capacitada en el cargo**, la otra era una ejecutiva comercial que el banco de manera irresponsable sentó a hacer el papel de auxiliar, sin estar capacitada, tanto así que la señora Viviana demanda al banco más adelante y el bando tiene que indemnizarla y tiene que arreglar con ella, porque la estaban utilizando para algo o la estaban empleando sobre algo que ella no estaba capacitada y así estaba yo, yo estaba trabajando con un avión, en los cuales tenía un motor que me funcionaba y el otro motor no me funcionaba; entonces yo tenía 14 ejecutivos y realmente una sola auxiliar operativa, la otra no está haciendo bien su trabajo; sin embargo en el mes de octubre yo me certifico como una oficina que está 100% al día en sus validaciones de perfil, tanto así que en la auditoría no hubo ningún problema al respecto, porque el banco estaba trabajando así, como teníamos una sobrecarga laboral, muchas oficinas especialmente la mía, el banco no hacía esto casi que semanalmente o quincenalmente, sino que a fin de mes esperaba que todos estuviéramos 100% certificados al día en validaciones de perfil; es decir, que se habían 1000 consultas de data crédito, tenían que reposar 1000 autorizaciones y yo quedé perfectamente en ese mes, quedé perfectamente al 100% certificado en validaciones de perfil, la oficina quedó certificada”

Y más adelante el señor Ricardo Augusto López González, durante el interrogatorio realizado por la señora Juez Tercera Laboral del Circuito, reitera que dentro de sus funciones y responsabilidades no se encontraba la de supervisar que todas las consultas en las centrales de riesgo realizadas por los asesores de negocios se verificaran con la pertinente validación de perfil, que simplemente era una tarea aleatoria que realizaban al finalizar la semana con su equipo de trabajo, de tal suerte, que bajo esas condiciones y si bien en transcurso del extenso interrogatorio practicado, manifestó que efectivamente sus asesores por distintos motivos realizaron las consultas a centrales de riesgo sin el diligenciamiento de la correspondiente validación de perfil del cliente, tal situación en modo alguno se constituye en CONFESION de la conducta imputada, pues como se explicó, atendiendo la imputación realizada en la carta de despido, se requiere que el actor aceptase que era su “responsabilidad” y se encontraba dentro de sus concretas funciones la total verificación de la validación del perfil del cliente en las transacciones realizadas.

Así se verifica en el aludido interrogatorio:

“JUEZ: ¿Por qué motivo si usted no estaba obligado a verificar según lo que usted afirmó, el cumplimiento de los formatos de validación de perfil de cliente, usted hacía en las reuniones de los viernes en la función aleatoria de verificar si se estaba llenando estos formatos debidamente?”

Responde- Doctora esas reuniones de los viernes, primero eran a las 3:00 de la tarde, después no la subieron a las 4:00 porque el ánimo del banco era colocar créditos y cobrar, muchas veces nos cancelaban a nosotros desde Bogotá se reuniones, decían no, no vamos a hacer reuniones, vamos a trabajar todo el mundo a las zonas, Ricardo se me va a cobrar;

entonces no hacíamos reuniones, cuando hacíamos las reuniones con 14 personas, muchas en el suelo, yo hacia mi trabajo ¿qué hacía? Pedía los formatos, pedía créditos, analizábamos créditos en grupo, cómo era la razón de ser, pero para todos los 14 era muy complicado mi doctora, porque era imposible.

JUEZ: No me ha respondido la pregunta, usted anteriormente afirmó que no era su obligación verificar los formatos de validación de perfil, mi pregunta en concreto es ¿si no era su obligación, porque aleatoriamente en esas reuniones verificaba que se estuvieran presentando esos formatos por parte de los asesores?

Responde- Doctora porque en el manual de actuación comercial decía que yo los viernes tenía que hacer eso, pedir aleatoriamente 2 o 3 formatos para verificarlos, pero no como dijo el doctor Bonny, que era el detalle uno a uno, uno a uno no, uno a uno tenía que hacerlo las auxiliares operativas

JUEZ: ¿Me indica en que documento está esa indicación?

Responde - Creería que está en el manual de actuación comercial, en la reunión de los viernes, específicamente en ese punto de la reunión de los viernes

JUEZ: ¿O sea de acuerdo a lo dicho usted si tenía la obligación de revisar estos formatos de validación, solamente que no la totalidad?

- Exactamente, los viernes, si señora, con dos o tres de un grupo de 14

JUEZ: ¿Quién era el jefe inmediato de las auxiliares a las que usted hace referencia que debían cumplir con verificar la totalidad de los formatos de validación de perfil del cliente?

- Yo era el jefe inmediato del grupo de ejecutivos, el jefe inmediato de las chicas era el coordinador nacional en Bogotá, creo que para esa época era, no me acuerdo del nombre, ellas le respondían a él y básicamente ellos trabajaban con él, yo no era el jefe ellas, yo era el jefe de los ejecutivos."

Así las cosas, y como quiera que por vía de CONFESION no es factible enrostrar al demandante la comisión de la conducta imputada, como erróneamente lo plantea el apoderado de la entidad financiera en su recurso de apelación, no queda camino diferente para esta Sala de Decisión que CONFIRMAR la decisión de CONDENAR a la entidad financiera demandada al pago de la indemnización por despido injusto a favor del señor Ricardo Augusto López González.

II. Perjuicios Morales y Daño en la vida en relación

Sobre el tema de los perjuicios morales en materia laboral y en especial de los derivados de la fulminación unilateral del vínculo por parte del empleador, la Jurisprudencia al respecto decantada por parte de la H. Sala Laboral de la CSJ, ha señalado que estos se pueden configurar en materia laboral, pero no por hecho del despido mismo, sino cuando el acto del despido esté asociado a conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador, que generen un real daño como por ejemplo la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral, o la ética que afecten la honra o el buen nombre del trabajador.

Al respecto en Sentencia SL 3203 de 2016, del 24 de febrero de 2016, el alto Tribunal expuso:

“...conviene señalar que la hermenéutica que el juzgador de segundo grado le imprimió a la disposición en comento, no puede ser tildada de errada, pues en realidad, tal y como lo refirió en su decisión, la indemnización prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, únicamente comprende, en los términos de su art. 64, el lucro cesante y el daño emergente.

Lo anterior, no significa, como lo entiende el recurrente, que no sea posible resarcir el daño moral que se llegare a causar con ocasión de la decisión injustificada de dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador; no obstante, para ello será indispensable que se pruebe que el despido se configuró ante una actuación reprochable de este último, que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”.

Ello ha sido aceptado por esta Sala, entre otras, en la sentencia CSJ SL1715/2014, en la que se consideró:

En el plano jurídico, esta Sala es del criterio de que el daño moral siempre debe ser resarcido; por ejemplo, en la sentencia CSJ SL, 12 de Mar 2010, Rad. 35795 se discutió:

Pese a que encontró que la jurisprudencia civil ha reconocido la posibilidad de que se causen perjuicios morales por el incumplimiento de un contrato, seguidamente el Tribunal aseveró que en materia laboral la única indemnización reconocida es la que surge de la terminación del contrato de trabajo y que la acción pertinente, en este caso, no pertenecía al derecho laboral, dado que los perjuicios invocados no provienen directa ni indirectamente de un contrato de trabajo.

Para la Sala, al discuir de esa manera, incurrió el Tribunal en los quebrantos normativos que se le imputan porque, en primer lugar, es claro que la obligación de indemnizar perjuicios morales en materia laboral no se contrae exclusivamente a la terminación del contrato de trabajo, ya que, como lo ha reconocido de tiempo atrás la jurisprudencia, acudiendo a principios generales del derecho, el daño moral siempre debe ser resarcido, independientemente de la fuente de su origen. Aparte de ello, en el Código Sustantivo del Trabajo hay normas de las que se desprende que, al lado de la extinción del vínculo jurídico, existen otros hechos que pueden dar origen a un daño moral que debe ser indemnizado. Tal el caso del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y es que, en realidad, la indemnización tarifada legalmente por la terminación injusta del contrato, como se dijo, solo cubre el daño patrimonial, de ahí que permite que, en excepcionales eventos, el trabajador pueda demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

En efecto, aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce en el individuo frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, pues no solo es necesario ponderar la manera cómo el trabajador se vio afectado en su fuero interno y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente sino que además deben probarse los daños de orden inmaterial ocasionados por el hecho del despido; lo cual, en el *sub lite* no tuvo ocurrencia, pues el censor, ni siquiera encaminó su argumentación en sede de casación a tal demostración por la vía que correspondía, esto es, por la fáctica.

Ello, por cuanto se reitera, es claro para la Sala, que los perjuicios morales no se configuran por el hecho mismo del despido, a menos que dicho suceso esté asociado a conductas que en verdad provoquen un menoscabo en el patrimonio moral del trabajador, tal como se adoctrinó en sentencia CSJ SL, 12 may. 2004, rad. 22014:

En relación con los perjuicios morales se ha de indicar que la Sala ha admitido que estos se pueden configurar en materia laboral con ocasión de la terminación de la relación contractual

(sentencia de 12 de diciembre de 1996, rad. N° 8533), pero, se ha de resaltar, no por el despido mismo; ciertamente esta es una vicisitud contractual que no tiene la virtualidad de afectar el patrimonio moral del trabajador sino cuando el acto del despido esté asociado con conductas del empleador que generen un verdadero menoscabo del patrimonio moral del trabajador que debe ser indemnizado. Esto es, la configuración de los perjuicios morales no se deriva de la simple terminación del vínculo laboral, aun teniendo presente las consecuencias normales en el estado de ánimo del contratante, sino que debe estar ligada a circunstancias graves que causen un real daño de índole moral como lo sería la imputación injustificada de conductas delictivas, contrarias a la moral o la ética que afecten la honra o el buen nombre, etc.

Esta Sala, como Tribunal de instancia, desestima la existencia de daño moral por ausencia de agravio de parte de la entidad demandada. No desconoce la Sala la afectación de la salud emocional del actor, pero esto es un mal que por sí mismo no se constituye en ofensa causada por el empleador. No existe en el sub lite la relación de causalidad suficiente entre el ultraje a un interés legítimo y la aflicción moral, esto es, entre el atentado contra la estabilidad laboral y la afectación psicológica. (...)

Así, entonces, el dolor del actor, que según se indica en la demanda se deriva de la carencia de "ingresos para responder por las obligaciones familiares, sociales, civiles y comerciales" los que antes obtenía de su trabajo, el cual era su única fuente de sostenimiento, no tiene relación directa con el despido y por tanto no puede ser atribuido a la actuación injusta del empleador.

En ese orden de ideas, de entrada debe advertir la Sala, a contrario sensu de lo señalado por el apelante, que el hecho que el demandante días antes hubiese sido agasajado como el mejor jefe de microfinanzas a nivel nacional o que la diligencia de descargos se hubiese realizado en un sótano, son circunstancias que en modo alguno puedan considerarse como un ultraje o causantes de una afectación psicológica de naturaleza grave en cabeza del trabajador, pues como se comprobó en la actuación, al actor se le garantizó su derecho de defensa y contradicción a través de la diligencia de descargos practicada, con clara imputación de la conducta objeto de despido y sin que la misma pueda constituirse como un hecho delictivo o inmoral, sino que claramente se estableció como una mera desatención a las obligaciones labores que su cargo imponía.

De otro lado, tal y como lo indica la señora Juez de instancia en su análisis pertinente, de la lectura de la constancia laboral expedida por el Banco Caja Social, en la misma claramente se establece que el motivo del retiro del trabajador fue por **“terminación unilateral del contrato”**, sin indicar expresamente en dicho documento que la misma se adoptó por decisión unilateral del empleador por justa causa comprobada, como para de esta manera aventurarse a concluir como lo realiza el apoderado de la parte demandante, que en virtud a dicha certificación, el actor no ha podido conseguir un nuevo empleo en otra entidad comercial o financiera, que justifique o se explique como un nexo causal entre el despido y los eventuales perjuicios causados.



Por lo anterior, no queda camino diferente para esta Sala de Decisión que Confirmar la decisión adoptada por la señora Juez Tercero Laboral del Circuito, respecto a ABSOLVER al Banco Caja Social de los perjuicios morales y al daño de la vida en relación solicitados por el demandante y su núcleo familiar.

Sin costas en esta instancia ante la no procedencia de los recursos de apelación impetrados por ambas partes.

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

VIII. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia proferida el día 29 de marzo de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-003-2019-00268-00 y P.T. No. 19.781 promovido el señor RICARDO AUGUSTO LOPEZ GONZALEZ y otros a través de apoderado judicial contra el BANCO CAJA SOCIAL.

Sin costas en esta instancia.

NOTIFIQUESE.



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE**



**DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO**



**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA**