



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

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 once (11) de marzo dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2020-00321-01 P.T. No. 20.854

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE EDDY YOLIMA CONTRERAS GOMEZ.

DEMANDADO: A.F.P. PORVENIR

FECHA PROVIDENCIA: ONCE (11) DE MARZO DE 2024.

DECISION: **"PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, proferida el 24 de noviembre de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva. **SEGUNDO: COSTAS** a cargo de la parte DEMANDANTE vencida en recurso, y a favor de la parte DEMANDADA; se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy quince (15) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy diecinueve (19) de marzo de 2024, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL promovido por **EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ** contra **LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.**

**ORDINARIO n.º 540013105002 2020 00321 02
PI. 20854.**

San José de Cúcuta, once (11) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **JOSE ANDRÉS SERRANO MENDOZA, NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES y DAVID A. J. CORREA STEER**, como Magistrado Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a resolver el recurso de apelación presentado por el DEMANDANTE, contra la sentencia proferida el 24 de noviembre de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, se procede a dictar la siguiente,

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

Pretendió la demandante, se declare que la terminación del contrato fue por despido sin justa causa; En consecuencia, se condene a la demandada SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., a pagar la indemnización por despido sin justa causa, junto con el reintegro del demandante, más los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral dejados de percibir desde el 23 de junio de 2017, perjuicios morales, intereses moratorios y/o corrientes sobre las sumas reconocidas, la indexación, las cosas de proceso y lo que resultare extra y ultra petita.

Como sustento fáctico de sus pretensiones, manifestó que laboró para LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., en el periodo comprendido entre el 26 de enero de 1995 hasta el 23 de junio de 2017, en el cargo de CONSULTOR PENSIONAL B, con un salario correspondiente a \$ 1.994.659, al momento del finiquito del vínculo laboral.

Indicó, que mediante oficio del 9 de junio de 2017, se le informó a la demandante la apertura de un proceso disciplinario en su contra, citación a Diligencia de Descargos la cual se llevó a cabo el 14 de junio de 2017, en virtud de una queja que presentó el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, por un préstamo que le realizó a la señora EDDY YOLIMA CONTRERAS.

Expuso, que mediante oficio de fecha 22 de junio de 2017, se le comunicó a la demandante la terminación del contrato de trabajo por justa causa por faltas cometidas de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo.

Señaló, que la administradora demandada en el acta de diligencias de descargos ni en la carta de terminación de contrato, anexó prueba de la actuación indebida de la demandante.

Esbozó, que durante la relación laboral no existió queja alguna parte de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.; añadió, que ostenta 49 años edad límite para el mercado laboral, que se presentó a diversas entrevistas de trabajo en las cuales fue rechazada, aunado a que con ocasión al despido no ha conseguido trabajo.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demanda fue admitida el 2 de febrero de 2021, se ordenó su notificación y traslado a la demandada (Archivo n.º 12).

PORVENIR S.A., presentó la contestación de la demandan de manera extemporánea, por lo cual, mediante auto del 28 de febrero de 2023, se dio por no contestada la demanda (Archivo n.º 21)

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta mediante sentencia de 24 de noviembre de 2023, resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER la entidad demandada ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A. de todas las pretensiones incoadas en la demanda por la señora EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante y fijar, como agencias en derecho en favor de la parte demandada la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: REMITIR el expediente a la oficina judicial para que surta el grado jurisdiccional de consulta.”

Como fundamento de su decisión, el Juez de primera instancia mencionó que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, advirtió que en el campo laboral en materia de despidos gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que la terminación del contrato de trabajo y al empleador le corresponde comprobar las causas esgrimidas en el documento que comunicó su decisión conforme sentencia CSJ SL17728 de 2016.

Al descender al caso concreto, señaló que no fue objeto de discusión que la decisión de terminar el contrato de trabajo fue adoptada por el empleador fundamentada en una justa causa imputable a la trabajadora, de conformidad con el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, citó la sentencia CSJ SL2309 de 2020; resaltó que se tiene que corroborar que los hechos que se endilgan en el acto de despido efectivamente ocurrieron para luego verificar que estos se puedan calificar por el Juez como una violación grave de las obligaciones de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o que estos se encuentren tipificados como faltas graves en pactos, Convenciones Colectivas, Fallos Arbitrales o Reglamentarios.

Al analizar las pruebas aportadas al proceso, el operador judicial evidenció que la parte demandada terminó la relación laboral por falta grave tipificada en el artículo 49 literal d) del Reglamento Interno del Trabajo, al constituir falta grave por parte del trabajador a las prescripciones legales, de acuerdo con el artículo 58 del Código Sustantivo del trabajo numerales 1, 4 y 5, así como los artículos 39, 44, 46, del Reglamento Interno del Trabajo, y el Capítulo 6° del Código de Ética y Conducta.

Anotó, que según la demandada los hechos que configuraron la falta expuesta en la misiva de terminación del contrato son: *“usted en su condición de consultora pensional de PORVENIR S.A., a infringido gravemente con sus obligaciones contractuales y laborales, cuando cumpliendo sus labores en el interior de la oficina Cúcuta aprovecho su posición al solicitar al señor JOSÉ ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, otorgamiento de un préstamo por valor de \$10.000.000, cuando al mismo se le acaba de realizar devolución de saldos en su cuenta individual de ahorros pensionales, cuando el mismo realizó un trámite de reconocimiento de prestación por riesgos de vejez situación que generó un conflicto de intereses, usted en su condición de trabajadora de esta compañía se aprovechó de la misma y conociendo la información de reconocimiento de prestaciones al señor RAMÍREZ LÓPEZ, solicitó el préstamo de dinero”.*

Por otro lado, indicó que los hechos que se establecieron en la carta de despido se acreditaron mediante Acta de Descargos que realizó la demandante, ya que existió confesión por parte de la actora.

Observó, que en el Acta de Descargos que el día 14 de junio de 2017, se citó a la demandante para dar explicación de la queja que presentó el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, donde realizó una serie de afirmaciones relevantes para el objeto de estudio: *“i) en calidad de CONSULTORA PENSIONAL, tramitó solicitud de pensión o devolución de saldos al señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ; ii) realizó la entrega del cheque correspondiente a la devolución de saldos por valor de \$120.652.068 el 12 de septiembre de 2016; iii) al momento de realizar la entrega del cheque el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, le dijo que le ayudara con personas para prestar un dinero, que se negó en muchas ocasiones pero que un día llegó a autenticar unos documentos y firmó unos recibos, que no actuó de mala manera; a la pregunta ¿teniendo en cuenta que el préstamo de \$10.000.000, no fue para usted cómo explica que el señor JOSÉ ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, presente un documento firmado y autenticado donde manifiesta que le entregó en calidad de préstamo \$10.000.000, 4 días después de la devolución de aportes respondió: pues yo no actúe de mala fe, no creí que me fuera a traer problemas, yo no me iba a quedar con esa plata, porque esa plata no es mía yo soy una persona muy seria”*

Al realizar la valoración probatoria de dicha Diligencia de Descargos, el operador judicial concluyó que la demandante reconoció haber tramitado la entrega de una prestación pensional al señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ; así mismo, haber aceptado que luego del pago del dinero le fue entregado por parte de dicho cliente la suma de \$10.000.000, por motivo de un préstamo privado, situación que evidenció la transgresión de las

prohibiciones y obligaciones, lo cual no se desvirtúa con la misiva aclaratoria por el quejoso cliente en su momento.

Precisó, que al ser PORVENIR S.A., una Administradora de Fondos Pensionales, sus afiliados se erigen como clientes potenciales, aunado a que los hechos ocurrieron cuando esta le hizo la entrega del cheque por concepto de Devolución de Saldos.

Igualmente, manifestó que las empresas tienen el deber de reglamentar las conductas que le pueden generar perjuicios, mala reputación o imagen, y por ende ver afectada su operatividad, producción o utilidades, como las que se pueden producir por conflicto de intereses como sucedió en este caso, pues de no ser así puede surgir la creencia de que una entidad de esta clase hace negocio con sus afiliados, capta dinero que previamente fue entregado por concepto de prestaciones del Sistema de Seguridad Social en Pensión, para luego ser prestado a terceros, lo cual no es de recibo.

Afirmó, que la Jurisprudencia ha sido precavida al no permitir que los jueces tengan la facultad de restarle la gravedad a las faltas tipificadas previamente por el empleador.

Por último, sostuvo que no hubo violación al debido proceso ya que la demandante citada en debida forma a la Diligencia de Descargos, se le permitió defenderse y ser escuchada, de igual forma la demandante advirtió conocer el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y Conducta, sin que avizore que debía por dos miembros de la Organización Sindical conforme lo establece el artículo 50 del Reglamento Interno del Trabajo. Finalmente, dijo que para que se reconociera el daño moral producido por el

empleador era necesario probar que el despido fue injusto, lo cual no aconteció, además que las pretensiones subsidiarias no surgen, debido a que no se configuró el despido sin justa causa.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

LA DEMANDANTE, presentó recurso de apelación, citó jurisprudencia de la Sala de Casación laboral relacionada con la configuración de una justa causa y la gravedad de la falta, manifestó que a la demandante se le violó el derecho al debido proceso al trámite disciplinario debido a que no se le permitió conocer las pruebas que centraban la investigación.

Señaló, que el quejoso se retractó el mismo día de los descargos, quien anunció que fueron las empleadas de PORVENIR S.A., quienes lo llevaron a realizar la queja, sumado a que no se le permitió controvertir las pruebas en contra, ni la posibilidad de una sanción proporcional.

Adujó, que la demandante trabajó para PORVENIR S.A., durante 22 años, con una hoja de vida intachable, y en la Diligencia de Descargos confesó no conocer el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética y Conducta.

Indicó, que los prestamos fueron posteriores a la devolución de los saldos “*lo cual es cierto*”, arguyó que señor el JOSÉ ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, cuando presentó la queja no era cliente de PORVENIR S.A., si no un ciudadano que visitó el lugar de trabajo de una persona.

Añadió, que empleador debe documentar la falta atribuida y a portar el acervo probatorio que respalde la ocurrencia, de no ser así falta a la labor demostrativa que le corresponde, y como quiera que PORVENIR S.A., no contestó la demanda, no allegó pruebas por lo cual no se probó la supuesta falta grave.

Esbozó, que se debe tener en cuenta los intereses moratorios consagrados en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que en las pretensiones del proceso se piden los intereses de mora, agregó que los perjuicios morales son procedentes, ya que la demandante laboró para PORVENIR S.A., por 22 años y cotizó un total de 1.150 semanas, que ostenta 49 años de edad, motivo por el que es poco atractiva del mercado laboral, madre cabeza de hogar, y con personas dependientes de ella. (Audiencia Minuto 22:24 - Minuto 33:12)

V. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA.

LA DEMANDANTE, manifestó que se violó el debido proceso en el trámite disciplinario debido a que no se le permitió conocer las pruebas que centraban la investigación.

Citó jurisprudencia relacionada con la categorización de la falta grave; refirió que el despido injustificado generó daños morales a la demandante al tener en cuenta que la demandante es una trabajadora que laboró 22 años para PORVENIR S.A., quien fue su único empleador en su vida productiva, soltera, y cabeza de hogar con pocas oportunidades laborales, razón por la que migró a otro país para resolver su subsistencia. (Archivo n.º06)

VI. CONSIDERACIONES.

Conoce la Sala el presente asunto en virtud de lo señalado en el recurso de apelación, por lo que corresponde como establecer como problema jurídico: **i)** si erró o no el Juez de primera instancia al considerar que no existió una violación al debido proceso en el proceso disciplinario adelantado en contra de la demandante; **ii)** si la terminación del contrato de trabajo de la demandante fue por la configuración de una justa causa y absolver a la demandada de las pretensiones de la demanda.

DEL PROCESO DISCIPLINARIO.

Respecto al reparo realizado por la parte demandante, en el que alegó una infracción al debido proceso por no haber cumplido con el proceso disciplinario, se resalta que según el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., establece como procedimiento disciplinario el siguiente:

“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la Organización Sindical. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del empleador.

Dicho lo anterior, se observa que en el caso puesto en consideración no fue objeto de debate que la demandante y LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CESANTIAS PORVENIR S.A., suscribieron contrato de trabajo el 26 de enero de 1995, vinculó laboral en el cual desempeñó el cargo CONSULTOR PENSIONAL B.

Respecto al proceso disciplinario, se corroboró con las pruebas aportadas al plenario que el 9 de junio de 2017, la pasiva dio apertura formal de proceso disciplinario en contra de EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ, por posibles incumplimientos de sus obligaciones contractuales, laborales y reglamentarias, mientras desarrollaba su labor como CONSULTOR PENSIONAL B, con base en comunicación allegada por el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ.

De igual forma, se acreditó que la demandante tuvo la oportunidad de rendir descargos el 14 de junio de 2017, es decir, contó con la posibilidad de ser escuchada; a su vez se dejó por escrito lo manifestado en dicha diligencia conforme lo señala el Acta obrante en el archivo n.º11, pág. 33-36, suscrita por las señoras EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ, y LUCIA BEATRIZ DÍAZ MENENDEZ, en calidad de GESTORA DE SERVICIO, Regional Nororiente, y TORCOROMA BECERRA VALÁZQUEZ, como DIRECTORA OFICINA CÚCUTA, de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS S.A., por lo cual se concluye que en este evento se cumplió con lo previsto en el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo citado en precedencia.

Aunado a lo anterior, no se aportó ninguna prueba que demuestre que la demandante era una trabajadora sindicalizada, de manera que, no era necesario que contara con asistencia de 2 miembros de una Organización Sindical, al momento de rendir los descargos.

Así las cosas, la manifestación realizada por el recurrente respecto a la violación al debido proceso en el proceso

disciplinario, no tiene vocación de prosperidad, ya que como se ilustró la pasiva cumplió con los parámetros establecidos en el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo.

DE LA CONFIGURACIÓN DE UNA JUSTA CAUSA.

Sobre este tópico, se señala que es facultad de las partes rescindir el contrato de trabajo conforme lo prevé el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; sin embargo, cuando es el empleador el que da fin al ligamen de manera unilateral, debe informar la causa de su decisión al trabajador y sustentar el despido en alguna de las justas causas contenidas en la ley, para que ésta no contravenga el ordenamiento laboral, y se legitime su actuar; de lo contrario, se hará acreedor a la indemnización por la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo a favor del trabajador, de conformidad con lo dispuesto en la norma en cita.

Por lo tanto, le basta al trabajador demostrar el hecho del despido, razón por la cual al patrono corresponde acreditar su justificación, pues gravita en el subordinado probar que la patronal dejó de cumplir con su obligación de respetar el término del contrato, y éste último, para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del convenio, tiene el deber de evidenciar al Juzgador que se produjo alguna de las causas señaladas en la Ley, las cuales esgrimió en la carta de terminación, sin que con posterioridad se pueda alegar válidamente fundamento distinto.

En el caso concreto, una vez culminó el proceso disciplinario adelantado en contra de la señora EDDY YOLIMA CONTRERAS, la demandada a través de carta de 22 de junio de 2017, dio por terminado el contrato de trabajo a la demandante por el incumplimiento grave de sus obligaciones señalados en los numerales 1.º, 4.º y 5.º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los literales d), e), g), p), r) y s) del artículo 39, numerales 1, 4, 5, 10, 14, 15, 16, 17 y 23 del artículo 44, numerales 11, 12, 13, 14, 20, 22, 23, 28 y 30 del artículo 46, de conformidad con las faltas graves consagradas en el artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo, y el Código de Ética. (Archivo n.º 11, pág.37-41)

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral 6.º, estipula que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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

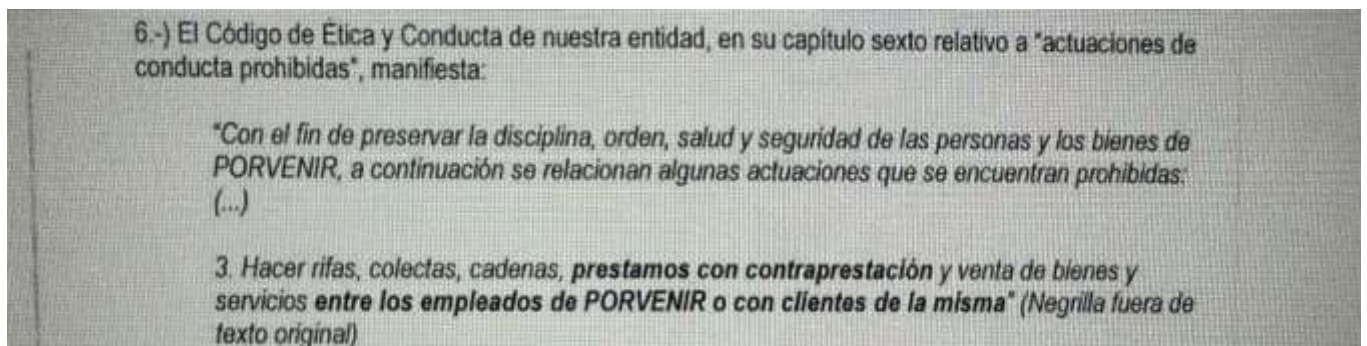
En cuanto a la configuración de una falta grave, el artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., señala que constituyen faltas graves: **“d) la violación por parte del trabajador de prescripciones contractuales o reglamentarias”**. (Énfasis de la Sala)

Por su parte, el artículo 44 del Reglamento Interno de trabajo, señala que son obligaciones especiales del trabajador:

*“15) evitar cualquier **conflicto entre sus intereses** personales y los intereses de la empresa al tratar con proveedores, **clientes** y cualquier organización que haga o procure hacer negocios con la empresa”*

17) Cumplir con las circulares internas que expida el EMPLEADOR, así como con el Código de Conducta de la compañía. (...) (Negrilla de la Sala)

Así mismo, el Código de ética de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍAS Y PENSIONES PORVEVNIR S.A., en su Capítulo Sexto preceptúa como actuaciones prohibidas:



Ahora, de las documentales aportadas al proceso se constató que el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, presentó queja a PORVENIR S.A., mediante la cual manifestó:

“que recibió llamada por parte de la señora EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ, en la que se le informó que estaba disponible el cheque por valor \$120.652.068, el 12 de septiembre de 2016, data en la cual la actora le propuso un préstamo de \$10.000.000, para ponerlos a trabajar y ella le pagaría mensualmente \$250.000.

Además, indicó: *que una vez se efectuó el canje del cheque el 16 de septiembre se reunió con la demandante, le hizo entrega de*

\$10.000.000, en efectivo; recibió pagos mensuales empero se presentó mora de abril y mayo.”

Al tener en cuenta lo anterior, en contraposición con lo admitido por la señora EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ, al momento en que se le concedió la oportunidad de rendir descargos, se corrobora que en efecto la actora en calidad de CONSULTOR PENSIONAL B, de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., tramitó la solicitud de la prestación económica “*devolución de saldos*” radicada por el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, admitió que hizo entrega de cheque por valor de \$120.652.068; e igualmente, aceptó que recibió en calidad de préstamo la suma de \$10.000.000.

Así mismo, en la Diligencia de Descargos se le cuestionó: *¿qué tipo de relación tiene usted con los deudores para firmar recibos asumiendo una deuda de \$10.000.000? contestó: “tengo una relación de amistad con esas personas, yo no me gané un peso de esa plata”; ¿sabe usted que para autenticar en una Notaría se exige la firma, huella y cédula de la persona que está autenticando la firma? Respondió: si señora.*

En ese orden de ideas, es claro que la demandante en efecto como CONSULTOR B, una vez se le hizo entrega al cliente el valor por concepto de devolución de saldos, asumió un préstamo con este por valor de \$10.000.0000, acción que tal y como indicó el operador judicial no implica el estudio de si esta acción fue de buena fe, pues según los preceptos reglamentarios y el Código de Ética de LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., independientemente de si asumió el préstamo para sí misma o para terceros, pues

está prohibido efectuar préstamos ya sea entre empleados o con los clientes.

En ese contexto, es claro que el actuar de la demandante viola dos de sus obligaciones señaladas en el artículo 44 del Reglamento Interno de Trabajo numeral **15) Evitar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses de la empresa al tratar** con proveedores, **clientes** y cualquier organización o individuo que haga o procure hacer negocios con la empresa, y **17) Cumplir con las circulares internas que expida el EMPLEADOR, así como con el Código de Conducta de la compañía (...)**, entre ellas la citada en el capítulo 6° que prohíbe realizar préstamos, **máxime que la violación por parte del trabajador de las prescripciones contractuales o reglamentarias está catalogada como falta grave** en el artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo. (Negrillas de la Sala)

Nótese, que la demandante al realizar préstamo con el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, luego de tramitar su solicitud pensional, genera un conflicto entre los intereses personales de la demandante y uno de los clientes de la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDO DE CESANTÍAS Y PENSIONES PORVENIR S.A., al punto, en que el mismo cliente presentó queja a la demandada en la cual informó acerca de la controversia presentada por la mora en el pago del aludido préstamo por suma equivalente a \$10.000.000., ya que según la comunicación la actora adeudada el pago de varias cuotas.

Ahora, respecto a que el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, con posterioridad a radicar queja en contra de la demandante, elevó documento en el que alegó haber resuelto el

problema presentado, y solicitó hacer retiro de la queja, se aclara que este hecho no implica que la señora EDDY YOLIMA CONTRERAS GÓMEZ, no haya infringido los preceptos reglamentarios y el Código de Ética de su empleadora, al efectuar un préstamo con uno de sus clientes.

En igual sentido, se precisa que los hechos que configuraron la falta grave fueron en septiembre de 2016, data en la que se hizo entrega de la devolución de saldos al señor JORGE ALBERTO RAMIÉZ, luego para la fecha en que este presentó la queja esto es, junio de 2017, ya se había realizado el prestado, por lo cual el argumento de la demandante referente a que el quejoso ya no era cliente de la pasiva no tiene vocación de prosperidad; además se reliva que de todas formas el hecho de haber recibido la prestación pensional devolución de saldos, no impide que el señor JORGE ALBERTO RAMÍREZ LÓPEZ, eventualmente adquiriera un trabajo y continúe cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Pensión, administrado por LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., pues la obligación de cotizar cesa para aquellos afiliados que reunieron los requisitos para adquirir el derecho a la Pensión de Vejez o Pensión de Invalidez, **luego no ha dejado de ser uno de sus clientes.** (Negrilla de la Sala)

Finalmente, le asiste razón al operador judicial al indicar que en este caso la prohibición reglamentaria está orientada a evitar una mala imagen de la Administradora de Fondo de Pensiones, **de no ser así, se predicaría que a través de sus empleados se está captando el dinero que es entregado a sus afiliados por concepto de prestaciones pensionales, para**

realizar préstamos a terceros, situación que pondría en duda la confiabilidad y ética de la demandada como Administradora de Fondos de Pensiones. (Énfasis de la Sala)

Expuesto lo anterior, conviene recordar que la Honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL339-2023, en los casos en los que la gravedad de la falta ya se encuentra estipulada en contrato de trabajo, o reglamento, como sucedió en este caso, señaló:

“En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el Juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.”

Así las cosas, no se equivocó el Operador Judicial de primera instancia al concluir que la terminación del contrato de trabajo efectuada por LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., obedeció a una justa causa, por incurrir en la falta grave preceptuada en el artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo, razones por las cuales no es dable condenar a la demandada asumir el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, y los perjuicios morales alegados no tienen fundamentos fácticos ni jurídicos.

DE LA SANCIÓN MORATORIA ARTÍCULO 65 CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Sobre el particular, de anota que si bien la parte demandante al sustentar el recurso de apelación indicó que en la demanda se solicitó el pago de la sanción moratoria señalada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que deprecó el pago de intereses moratorios y/o corrientes de las sumas que sean reconocidas en la pretensión **4)**: *“que sean reconocidos los intereses moratorios y/o corrientes de todas las sumas reconocidas, lo cual estimo en \$34.065.869”*.

De igual forma, en los hechos de la demanda no se observa que la parte demandante alegue mora en el pago de salarios o prestaciones sociales, es así que la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no fue objeto de debate en el presente proceso, razón por la que no es dable introducir en el recurso de apelación aspectos ajenos a la controversia suscitada, ya que no estaría conforme al principio de congruencia.

Así mismo, es notable que no fue reconocida ninguna suma a favor de la demandante, como quiera que se demostró la configuración de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime cuando en el proceso ordinario laboral tratándose de litigios derivados de contrato de trabajo no proceden los intereses corrientes, por lo cual no tiene asidero jurídico ni fáctico el reproche realizado por la parte actora.

En consecuencia, se confirmará la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, el 24 de noviembre de 2023.

Costas en esta instancia, a cargo de la parte DEMANDANTE vencida en recurso, y a favor de la parte DEMANDADA; se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada, proferida el 24 de noviembre de 2023, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte DEMANDANTE vencida en recurso, y a favor de la parte DEMANDADA; se fijan como agencias en derecho la suma de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES



OSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA