

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERIA



SALA PRIMERA DE DECISION CIVIL FAMILIA LABORAL

PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado ponente

ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA

PROCESO: LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

RADICACION: 23-162-31-03-002-2024-00034-01 FOLIO 187-2024

DEMANDANTE: BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A.

DEMANDADO: LUIS GUILLERMO HOYOS SOLANA.

PROCEDENCIA: JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE CERETÉ.

Aprobado Mediante Acta No. 040

Montería, dos (02) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Procede la Sala a resolver lo que en derecho corresponda sobre el recurso de apelación formulado contra la sentencia dictada el 23 de abril hogaño, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cerete, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. La sociedad Banco de las Microfinanzas BANCAMIA S.A., promovió el presente proceso especial, con la finalidad de que se declare la existencia del fuero sindical que el señor Luis Guillermo Hoyos Solana, ostenta a la fecha de presentación de la demanda, así como a la fecha en la que el Despacho dicte sentencia, si en el transcurso del proceso adquiriera la calidad de aforado sindical por otra organización sindical a la indicada en el libelo demandador.

Ruega que se declare la existencia de la justa causa alegada para dar por terminado el contrato del trabajador-demandado Luis Guillermo Hoyos Solana. En consecuencia, solicita se autorice el despido del accionado.

2. Como supuestos fácticos que sustentan su causa para pedir, la entidad demandante, relata los siguientes:

- Que el 05 de noviembre de 2013, el señor Luis Guillermo Hoyos Solana, inició relación laboral con la compañía Bancamía S.A.

- Que el cargo desempeñado por el trabajador-demandado es el de Ejecutivo de Desarrollo Productivo (EDP).
- Que el demandado presta sus servicios en el municipio de Ciénaga de Oro – Córdoba.
- Que el convocado se encuentra afiliado a las organizaciones sindicales: Asociación de Empleados Bancarios y Afines – “ASEBANCA” Seccional Cereté, Asociación Colombiana de Empleados Bancarios - “ACEB” Seccional Sahagún y Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano – “ASEFINCO”.
- Que desde el momento de la afiliación del señor Luis Guillermo Hoyos Solana a las organizaciones sindicales y a la fecha, la entidad bancaria ha efectuado los correspondientes descuentos sindicales.
- Que la organización sindical denominada Asociación de Empleados Bancarios y Afines – ASEBANCA, cuenta con registro sindical No. 01 del 9 de marzo de 2012.
- Que el demandado fue elegido miembro suplente de la Junta Directiva Seccional Cereté de la Asociación de Empleados Bancarios y Afines – ASEBANCA y dicha elección se encuentra vigente al momento de la presentación de la demanda.
- Que en virtud del contrato de trabajo suscrito por las partes, el accionado tiene la obligación de: *"Conocer y cumplir los manuales del Sistema Integral para la Prevención de Lavado de Activos; Código de Conducta; Manual de Procedimientos, Reglamento Interno de Trabajo y demás manuales e instructivos que de manera general impartan los directivos, representantes o administradores de la entidad, los cuales hacen parte integrante del presente contrato."*
- Advierte que dentro de las obligaciones y prohibiciones del demandado se encuentran las establecidas en los numerales 1, 4, 8, y 9 del art. 47, numerales 25 y 29 del art. 50, numerales 5, 8 y 11 del art. 57 del reglamento interno de trabajo, numerales 4.16, 4.18 y 4.12 del manual de funciones de ejecutivo de desarrollo productivo, numeral 20 del art. 6.2.1, numeral 7 del art. 6.2.3 y numeral 8 art. 6.2.3 del manual de prácticas no autorizadas, numeral 2 del art. 4.2.7.1 y numeral 4.2.7.1 del manual de política de recuperación de cartera.
- Esgrime que impartió al demandado los siguientes cursos y capacitaciones: (i) Normalización de Cartera, (ii) Normalización de Cartera – Fase I “Cobranza y Negociación Responsable”, (iii) Reentrenamiento en normalización y recuperación de cartera Fase II, (iv) Administración de Cartera, (v) Ajustes de la política de riesgo de crédito, entre otros.
- Arguye que el demandado recibió capacitaciones y actualizaciones en relación con los procedimientos, políticas, reglamentos y directrices establecidos por Bancamía, como se evidencia de los certificados que se allegan con en el escrito de demanda.
- Que en la intranet de Bancamía se encuentran cargados los diferentes reglamentos, manuales y códigos que son de libre acceso del trabajador-demandado.

- Menciona que el día 01 de noviembre de 2023, el Gerente de la Oficina de Ciénaga de Oro, a la cual el accionado se encuentra adscrito para la prestación de servicios, se reunió con él en el Comité de Mora, el cual tenía como propósito validar la base quieta al cierre del mes de octubre del año en curso, de aquellos clientes con menos de 30 días de mora.
- Que en atención a que la cartera del demandado presentaba 56 clientes en mora, el Comité inició con la revisión de sus clientes.
- Relata que en virtud de dicho comité, el Gerente de la Oficina de Ciénaga de Oro, constató lo siguiente frente a los 56 clientes del encausado:
 - *A 13 de ellos, el demandado no notificó las cartas de cobro, sin ninguna justificación.*
 - *5 cartas de cobro se entregaron bajo puerta.*
 - *3 cartas de cobro se notificaron a terceros sin que se relacionaran en el formato de entrega a terceros.*
 - *Adicionalmente, se constató que la firma consignada en 23 de las cartas notificadas a los titulares de las operaciones crediticias, a simple vista no correspondía a la firma de estos registrada en el sistema...*
- Explica que teniendo en cuenta lo anterior, la Gerencia de Oficina procedió a llamar al demandado para preguntar sobre las presuntas inconsistencias en las firmas de los clientes, ante lo cual manifestó que incurrió en las mismas para no obtener un bajo porcentaje de cartas entregadas.
- Que con el fin de verificar si los clientes habían sido notificados acerca de las cartas de cobro, el día 09 de noviembre del 2023, el gerente de la oficina llamó a la cliente Laura González Vergara, llamada que fue atendida por el señor Dieber Jiménez, esposo de ella, quien manifestó que ellos llevan más de un año viviendo en la ciudad de Bogotá y aún no han regresado a la zona, lo que evidencia que no era factible que la cliente hubiera firmado la carta de cobro presentada.
- Expone que pese a lo anterior, el demandado presentó ante la gerencia de la oficina la carta supuestamente firmada por la cliente Laura González Vergara, a pesar de que ella no residía en la zona desde hace más de un año.
- Que sobre este punto, el demandado confesó durante la diligencia de descargos que la persona que recibió la carta no fue la cliente Laura González, pues realizó la gestión telefónica y tuvo conocimiento que la señora Laura González se encontraba en Bogotá.
- Dice que el demandado presentó la carta de cobro ante la gerencia como si hubiera sido firmada por la clienta Laura González y sin reportar lo sucedido, a fin de tomar las medidas pertinentes que permitieran gestionar la mora de esta deudora.
- Explica que con su actuar el demandado incumplió de forma grave con sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, particularmente con lo dispuesto en los manuales.

- Esboza que en esa misma fecha el gerente de oficina visitó al cliente Martín Mejía Mesa, con el objetivo de averiguar si había recibido la carta de cobro entregada por el demandado, empero, el cliente afirmó que la firma allí consignada no era la suya.
- Que lo anterior también es ratificado en la diligencia de descargos por el demandado, al manifestar, particularmente en el caso del señor Martín Mejía Meza, que no le entregó la respectiva carta a él, si no que la misma fue entregada a un vecino, que no tiene relación alguna con el Banco.
- Que con lo anterior, el demandado no solo incumplió de forma grave con su obligación de entregar las cartas de cobro firmadas directamente por los clientes, sino que también incumplió con su obligación de diligenciar las "planillas de cartas a terceros".
- Alega que las anteriores conductas son prácticas no autorizadas por la entidad, que violan de forma grave las disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Funciones de Ejecutivo Desarrollo Productivo, Manual de Política de Recuperación de Cartera y Manual de Prácticas no Autorizadas, lo que constituye un grave incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias a cargo del demandado.
- Manifiesta que con su actuar el trabajador-demandado de manera grave y sin justa causa incumplió su obligación contractual de conocer y cumplir con los Reglamentos y Manuales del Banco, específicamente: el Reglamento Interno de Trabajo (numerales 1º, 2º, 4º, 8º y 14º del artículo 47, numerales 24, 25 y 29 del artículo 50), el Manual de Funciones de Ejecutivo Desarrollo Productivo (numeral 4.16, 4.18), el Manual de Prácticas No Autorizadas (numeral 1, 20, 22 del artículo 6.2.1. y numeral 1, 7, 8 del artículo 6.2.3.) y del Manual de Política de Recuperación de Cartera (numeral 4.2.7.1.).
- Que, además, el trabajador, de manera grave y sin justa causa, incumplió su obligación de entregar personalmente las cartas de cobro a los deudores y/o codeudores de los créditos bajo su responsabilidad, poniendo en riesgo la gestión de la cartera del Banco.
- Que el demandado también incumplió de forma grave su obligación de reportar los riesgos que se identifiquen en la operación de la entidad.
- Que esta acción constituye una violación grave del Manual de Política de Recuperación de Cartera y pone en riesgo la recuperación de la cartera de la entidad, lo cual es de suma gravedad para el banco, dada la naturaleza de la actividad financiera y la razón social.
- Advierte que las conductas graves antes descritas se encuadran dentro de la justa causa prevista en el numeral 6º del literal (a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.
- En cuanto al proceso disciplinario adelantado contra el demandado, indica que se iniciaron las investigaciones en aras de establecer la responsabilidad de este en las irregularidades expuestas.

- Que a efectos de esclarecer los hechos resultado del comité de mora, se procedió a citar al demandado a descargos, como lo establece el RIT y CCT celebrada entre Bancamía, ASEFINCO y ACEB el 13 de septiembre de 2023, con vigencia del 01 de julio de 2023 hasta el 30 de junio de 2025.
- Dice que en cumplimiento a lo previsto en la CCT, el 24 de noviembre de 2023, notificó citación a diligencia de descargos al trabajador vía correo electrónico, para que se presentara el 06 de diciembre de 2023 a las 2:30 p.m., a fin de que fuera oído y respetar su derecho de defensa y contradicción, por lo que en dicha comunicación se le hizo traslado de las pruebas en poder de la compañía sobre la comisión de las faltas disciplinarias.
- Narra que el *06 de noviembre* de 2023, el accionado solicitó vía correo electrónico el aplazamiento de la diligencia de descargos, solicitud que fue aceptada por Bancamía y por correo del mismo día le comunicó al señor Hoyos que la diligencia de descargos había sido aplazada para el 14 de diciembre de 2023 a las 2:30 p.m.
- Afirma que, sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo el disfrute del periodo de las vacaciones del demandado que iban del 12 de diciembre del 2023 al 05 de enero del 2024, se le remitió correo electrónico el 09 de enero del 2024, indicándole que la diligencia de descargos quedaba programada para el 11 de enero del 2024.
- Relata que en la diligencia de descargos el señor *Arévalo* se hizo acompañar por los señores Freddy Hoyos Ramírez y Jefferson Galvis Duarte, como representantes de las organizaciones sindicales ASEFINCO y ACEB.
- Expone que en dicha diligencia de descargos, el demandado al referirse a lo ocurrido, confesó expresamente que:

"en el caso del señor MARTIN MEJIA, yo si visité a ese cliente, se le hizo gestión telefónica y presencial el primer día que lo visité, el cliente no se encontraba, recibió la carta un vecino cercano a su negocio".

"La señora Laura la visité en la dirección que estaba en la notificación, me atiende una muchacha la cual me dice que es ella, luego de esto le hice gestión telefónica, me contesta el esposo me dice que se encuentra en Bogotá y que la persona que me atendió fue un familiar de ella".
- Explica que en sus descargos el demandado trató de justificar su conducta indicando que (i) no conoce a la mayoría de los clientes que generalmente visita, ya que se encuentra rotando de oficinas en la Zona Sucre y todos los meses son carteras diferentes, y (ii) los clientes firman de manera diferente según su estado de ánimo, y estos se encontraban reacios a suscribir las cartas dado que tampoco lo conocían. (iii) respecto de los clientes Rosalba Sánchez, Domingo Estrada Olmos y Gustavo Yepes, tenía conocimiento de que se suplantó su identidad al recibir las cartas, sin que a la fecha de los descargos, hubiere informado al respecto.
- Aduce que las respuestas esgrimidas por el demandado no lograron desvirtuar los cargos que le fueron imputados, en la medida en que este debe realizar la

labor de forma diligente en los términos estipulados, por lo que le correspondía ejecutar sus labores cumpliendo todos los procedimientos, órdenes y directrices establecidas por la Compañía, los cuales conocía a cabalidad, por cuanto le fueron debidamente comunicados y socializados.

- Esgrime que consecuencia de lo anterior, y al encontrar Bancamía que el demandado incumplió de manera grave y sin justa causa el Reglamento Interno de Trabajo, el Manual de Funciones de Ejecutivo Desarrollo Productivo, Manual de Política de Recuperación de Cartera y el Manual de Prácticas No Autorizadas, le comunicó el 01 de febrero de 2024, la decisión en suspenso de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- Por último, advierte que de conformidad con el artículo décimo primero de la Convención Colectiva de Trabajo vigente en Bancamía, contra la decisión de terminación del contrato con justa causa no procede ningún recurso.

3. Trámite y contestación

3.1 El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cereté, por auto de 29 de febrero de la presente anualidad, admitió la demanda, ordenó correr traslado al accionado y dispuso la notificación al Sindicato ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS BANCARIOS Y AFINES "ASEBANCA" SECCIONAL CERETÉ.

3.2 En la misma providencia, fijó como fecha el 12 de marzo de 2024, para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 114 del CPT y de la SS.

3.3 Por auto calendado 12 de marzo de 2024, luego de la presentación de memorial proveniente de la parte demandante, el Juzgado decide aplazar la audiencia para el día 02 de abril de 2024, en razón a que uno de los testigos se encontraba de vacaciones, actuación que posteriormente fue postergada para el día 08 de abril de 2024, en razón al cambio de titular del Despacho.

3.4 Llegado el día y la hora señalada para la audiencia reseñada, el apoderado judicial del demandado contestó la demanda, advirtiendo que de los hechos planteados por el demandante unos eran ciertos, algunos no eran hechos, otros no eran ciertos y algunos no le constaban, solicitó se conceda la primera pretensión, consistente en que se declare que en efecto goza de fuero sindical, y se opuso a las demás.

Como excepciones de mérito propuso las que llamó: VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO; NO EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA DE DESPIDO ALEGADA POR LA EMPRESA; EL CUMPLIMIENTO POR PARTE DE MI CLIENTE DE LAS GESTIONES ENCOMENDADAS POR EL EMPLEADOR PARA LA EJECUCIÓN DE SUS LABORES; DE LA NO COMISIÓN DE LOS HECHOS IMPUTADOS AL TRABAJADOR DEMANDADO y la EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.

3.5. Así, el juzgado tuvo por contestada la demanda y se surtieron las demás etapas procesales hasta llegar a la etapa de fijación del litigio.

4. En audiencia llevada a cabo el 18 de abril de 2024, se practicaron los interrogatorios de partes decretados y los testimonios de los señores Diana Carolina Flórez Urrea y Rubén Vergara Rodríguez.

5. Posteriormente, en audiencia del 23 de abril de 2024, el A-quo, practicó las testimoniales de Julio Cesar Alviar Ochoa, Luis Eduardo Sanchez Pérez y Adriana Rodríguez Lozano, escuchó alegatos de conclusión y dictó sentencia de primera instancia en la que resolvió:

“PRIMERO: Declarar que el señor Luis Guillermo Hoyos Solana, goza de fuero sindical.

SEGUNDO: Declarar que existe causa, para dar por terminado el contrato del trabajo del demandado Luis Guillermo Hoyos Solana.

TERCERO: LEVÁNTESE el fuero sindical que ostenta el trabajador demandado Luis Guillermo Hoyos Solana.

CUARTO: Se autoriza a Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A., para que proceda con el despido. En razón a la terminación que ya se advirtió.

QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada fíjense como agencias en derecho el valor de 1 SMLMV, conforme a lo previsto en el acuerdo No PSAA16-10554 de agosto 5 del 2016 del Consejo Superior de la Judicatura. Por secretaria efectúese la correspondiente liquidación”.

Como argumentos de su decisión el A-quo, trajo a cuento los arts. 405, 406 y 410 del CST, explicó que está acreditado que el demandado Luis Guillermo Hoyos Solana, se encuentra afiliado y hace parte de la junta directiva de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios y ostenta la calidad de secretario de asuntos sindicales, según el acta de asamblea de 13 de febrero de 2022 y constancia de registro de modificación de la junta directiva y acta de asamblea general de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios – “ACEB” seccional Sahagún. Así mismo, que este se encuentra afiliado y hace parte de la junta directiva de la organización sindical “ASEBANCA” seccional Cereté, según constancia de registro de modificación de la junta directiva y acta de asamblea donde se constata que ostenta la calidad de primer suplente secundario, situaciones que indicó lo revisten de fuero sindical según las disposiciones normativas en precedencia señaladas.

En referencia al proceso disciplinario sancionatorio adelantado, advirtió ser claro que para que se pueda despedir a un trabajador aforado se debe realizar un proceso sancionatorio, que cumpla con un debido proceso, el cual, para este caso, se encuentra instituido en la convención colectiva de Bancamía en su artículo 11.

Frente al señalamiento del apoderado judicial del convocado, que no se tenía certeza del momento de conocimiento de la presunta falta o de la falta cometida por el demandado, tuvo el fallador en cuenta la declaración del señor Luis Guillermo Hoyos y los testimonios de Rubén Vergara y Diana Carolina Flórez Urrea, enfatizando en que el demandado señaló que solamente hasta el 01 de noviembre entregó las cartas en las que presuntamente están las irregularidades, es decir, él señaló que estas cartas podían haber sido ingresadas conforme se iban firmando, sin embargo, solo hasta el 01 de noviembre en el momento en el que se realizó la reunión con el gerente regional se las entregó, por lo que a partir de ese momento es que puede tenerse que Bancamía tenía conocimiento de las presuntas irregularidades, y teniendo en cuenta que el 24 de noviembre siguiente fue notificado para rendir

diligencia de descargos, no trascurrieron los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que el banco tuvo conocimiento de las conductas consideradas como faltas.

También adujo el A-quo que el testigo Rubén Vergara, fue enfático en señalar que desde ese momento realizó las investigaciones que llevaron a la conclusión de que existía una irregularidad, para realizar un proceso disciplinario, advirtiendo el testigo que también ese día llamó al señor Luis Guillermo Hoyos, para señalarle que existían unas irregularidades y que solicitara un permiso para realizar las pesquisas a las que hubiere lugar en referencia a eso.

Así mismo, trajo a colación a la testigo Diana Carolina Flórez Urrea, quien señaló que ella se encarga de las notificaciones de los procedimientos disciplinarios, quien dijo que aunque las pesquisas y la investigación se realizaron mucho después del 01 de noviembre, siempre se tuvo esta como fecha, teniendo en cuenta que allí se realizó el acta de comité de mora o la reunión del señor Rubén Vergara con el ahora demandado.

De otro lado, también advirtió el Juez de instancia que la diligencia a descargos no tuvo ningún reparo como quiera que el accionado fue asistido por dos testigos como lo señala la convención colectiva de trabajo.

Por todo lo anterior, declaró no probada la excepción de violación al debido proceso disciplinario.

Así, en lo que tiene que ver con las conductas que se invocan como justa causa, indicó *se aporta diligencia de descargos practicada al demandante con fecha de 24 noviembre 2023*, donde se le convoca para que rinda versión por presuntamente haber comunicado información alejada de la realidad en relación con las cartas notificadas a los clientes Martin Mejía y Laura Gonzales, presuntamente haber incumplido los lineamientos de preceptos establecidos en el manual de políticas de recuperación de cartera, por presuntamente haber incurrido en una práctica no autorizada consistente en la falsificación de firmas, faltar a los valores institucionales del banco y presuntamente haber incurrido en una práctica no autorizada consistente en firmar las cartas de cobro sin entregársela a los clientes.

Advirtió que según consta en los anexos arrimados al proceso, el demandado en diligencias que contienen su firma y que no fueron tachados de falso, niega haber incurrido en las conductas previamente descritas. Pudiéndose apreciar en referencia puntualmente lo dicho frente a la cliente Gonzales Vergara Laura, operación 29586791 *"La señora Laura la visité en la dirección que estaba en la notificación, me atiende una muchacha la cual me dice que es ella, luego le hice gestión telefónica y me contesta el esposo, me dice que se encuentra en Bogotá y que la persona que me atendió fue una familiar que se hizo pasar por ella, cabe aclarar que yo no fui la persona que le hizo el crédito de modo que no la conozco"*.

Con lo manifestado por el trabajador, sobre Gonzales Vergara Laura, advirtió el despacho que este adujo que la firma consignada en la carta de cobro no correspondía en realidad a la firma de quien se pretendía notificar, sin embargo, tales circunstancias no fueron dadas a conocer por parte del señor Luis Guillermo Hoyos a Banca Mia o a Rubén Vergara como jefe directo; además de lo anterior, el señor Rubén Vergara Rodríguez, en su interrogatorio señaló 2 cosas muy puntuales, la primera que al 01 de noviembre, nada se señaló en referencia a algún tipo de

irregularidad sobre las cartas y segundo que llamó al señor Luis Guillermo Hoyos, el 01 de noviembre y que este reconoció las faltas cometidas y señaló que no volvería a pasar.

Sin embargo, le advirtió que no podía dejar pasar por alto dichas circunstancias y que iba a realizar todas las investigaciones pendientes, declaración a la que le dio plena validez, ya que no fue tachado de falso y es un testigo que brinda certeza, teniendo en cuenta que es un testigo directo, era su jefe inmediato, y tenía en cuenta todas las circunstancias que ocurrieron desde que llegó el señor Luis Guillermo Hoyos, que dice haber llegado para cubrir unas vacaciones desde el 08 de octubre hasta el 01 de noviembre de ese mismo año.

Por lo anterior, según el numeral 20 del artículo 6 numeral 2, numeral 1, del manual de prácticas no autorizadas, es una práctica no autorizada por la compañía la falsificación de firmas y/o documentos, el numeral 8 del artículo 6.2.3 del mismo manual, establece como practica no autorizada, no hacer firmar las cartas de cobros por los clientes, por quien las recibe o por testigos.

Advirtió el juez en referencia a las cartas, que existe un video del señor Martin Mejía, cliente del banco, en el cual señaló no haber firmado esa carta y mostró la forma en como la colocaba, que si bien no podía afirmar que existe una falsificación de firma, teniendo en cuenta que no hay una prueba grafológica que haga señalarlo, lo cierto es que la justificación advertida por el demandado no fue de recibo para el juzgado, por cuanto indica no conocer a sus clientes, y si bien es cierto, no pudo conocerlos, esto no es óbice para señalar que de alguna forma pudo haber solicitado la documentación tendiente a constatar la identificación de la parte, pues entregar cartas sin tener conocimiento que a esa persona es la que se le debe generar el cobro, es una omisión y está contemplado en el manual de prácticas no autorizadas del banco.

Que el artículo 47 del reglamento interno de trabajo, dice que son obligaciones conocer, actualizarse y cumplir todas las normas del gobierno, conductas éticas y buenas prácticas que adopte el banco dentro de los cuales se mencione sin evitarse ir al código de conducta, código de ética, código de gobierno corporativo, manual de conflictos de interés y en general todas aquellas que actualmente estén vigentes o que posteriormente se adopten sobre los mismos tópicos y los que establezcan las buenas prácticas en el manejo de los negocios, en ese mismo sentido, del reglamento citado, dice que se prohíbe omitir las normas, procesos y procedimientos previstos por el banco o las disposiciones legales relacionadas con situaciones reales o aparentes de conflicto de intereses.

Que por su parte, el artículo 62 del CST, en el numeral 6 literal A, indica que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De la anterior compilación normativa concibió el A-quo que al trabajador permitirse dichas omisiones, como no revisar de manera efectiva, no hacer la gestiones encomendadas teniendo en cuenta los reglamentos establecidos, y al omitir sus funciones, es justa causa para levantar el fuero sindical, circunstancias que están

revestidas por las documentales que fueron aportadas por ambas partes y con las testimoniales, concluyendo, entonces, no declarar probadas las excepciones de mérito señaladas y acceder a las pretensiones de levantamiento de fuero sindical del señor Luis Guillermo Hoyos Solana, para autorizar el despido por existir justa causa para el mismo.

II. Recurso de apelación

El apoderado judicial de la parte demandada presentó recurso de apelación, solicitando la revocatoria del fallo de primera instancia, con fundamento en que existió una indebida valoración probatoria y desconocimiento del debido proceso. Al efecto indicó:

"el debido proceso no es el termino solamente... por ejemplo, que los 15 días, no, eso ni siquiera este vocero judicial lo trató como de hacerlo ver más allá o que el banco sabia más allá de la fecha del 01 de noviembre, no, ese no fue el objeto del proceso porque realmente, pues el marco como lo dijo la célula judicial lo hizo dentro del término, pero ese hizo dentro de ese proceso sancionatorio, el termino no, o sea que el termino de los 15 días, no es lo que arroja la expresión de debido proceso contemplada en nuestra Constitución. El artículo 29 de la Constitución Nacional, señores Magistrados, este artículo tiene unas características y son: juez competente, derecho de defensa y contradicción y como por tratarse de un proceso sancionatorio, fíjense que dentro del debido proceso se escucha y se da una característica, el derecho a ser escuchado, pero de qué te sirve que seas escuchado, pero tus argumentos o tus causales o tus eximentes de responsabilidad no tengan ninguna validez, realmente está siendo escuchado el derecho, siquiera ser escuchado, como aquí ha pasado, sí fue oído, se le hizo una diligencia de descargos, pero esa diligencia de descargos realmente tuvo en cuenta las razones serias y atendibles que el señor Luis Hoyos, esbozó dentro de su proceso, las pruebas que él apporto, las validaciones que hizo posteriores y dentro de la audiencia de descargos, no, realmente no se tuvieron en cuenta como lo dije en mis alegatos, señores magistrados, las causales eximentes de responsabilidad, o sea, realmente dentro del derecho de defensa de contradicción no pueden existir unas causales de eximente de responsabilidad, ¿o sea, la norma es así de plana?.

El señor Julio Alviar dijo algo, muy poderoso, me llamó mucho la atención porque él dijo, no es que mato a una persona y ahí no hay causales de eximentes de responsabilidad y eso es tan desacertado que la misma ley penal lo contempla y es que hay un error de tipo, por ejemplo si hay una persona que está cazando y por accidente mata a su compañero, pues que pericia tenia, si realmente al momento de investigar, si realmente estaba convencido, si pensó que era un animal y mató fue al compañero, entonces ahí hay un error de tipo, ósea si se da la conducta pero hay unas causales eximentes de responsabilidad.

Ahora señores magistrados, miremos también igualmente que en el caso de la persona que no puede determinar por su conciencia, por un problema de una persona que esté loca no puede ser sujeto de una sanción penal intramural, toda vez que es una persona enferma, entonces decir aquí y dentro de un proceso disciplinario sancionatorio, que no hay causales eximentes de responsabilidad que no se refirieron en las consideraciones del fallo, pese que se reiteraron de manera hilada en mis alegatos, incluso señores magistrados, traje a colación la historia de un niño que sufría maltrato en la escuela, pero que nunca se le preguntó, no saben si tenía hambre, si salió a coger ese pan, o sea, debido proceso no es si llevaron al niño dentro del término, ¿o sea será ese el debido proceso? ah es que fue el sábado y tenían una hora y debió ser el mismo día sábado en la tarde porque así lo dice el reglamento del colegio, tenían que llamar al niño para que entonces presentara unos descargos para ver si era oído, no pero resulta que el niño el lunes cuando fue a clases, señores magistrados, es que le hacen su audiencia pública, pero en ese tiempo no escuchaban y se le dicta su sentencia, o sea, sin causales de eximentes de responsabilidad, ni nada, entonces yo cuando traigo este ejemplo, esta pequeña historia, es para que la comparemos aquí en este proceso, porque es muy fácil, venimos haciendo un ejercicio equivocado, frente a la aplicación del debido proceso, si es un juez competente, por eso cité la sentencia de ustedes magistrados,

sobre todo la que emitió el Dr. Mora Rojas, en cuento llamó la atención de esta sala, lo leí textualmente, lo voy a repetir señores magistrados.

Que la testigo Adriana Rodríguez Lozano, en calidad de gerente de cartera se refirió a los hallazgos graves que deben ser asignados a la gerencia en calidad de cartera y a la gerencia en calidad de dirección de crédito y en consecuencia los hallazgos leves deben ser atendidos por el gerente de oficina, pero resulta que el gerente de oficina fue el que conoció todo, le pareció grave, calificó grave y reunió las pruebas ahora el debido proceso, donde fue mi cliente, que lo expliqué muy bien dentro de mis alegatos señores Magistrados, porque si se le está dando un valor probatorio inmenso sin ninguna duda al señor Rubén Vergara, donde él realmente haya citado a mi cliente, si le envió una citación por correo, mira hay unos hechos graves, debes venir, voy a visitar a Martín Mejía, voy a hacer esto, no lo hay, ahora este testigo que le está dando el despacho una validez del 100% dentro de las pruebas que ellos aportaron en la demanda, está por ejemplo la cadena de citaciones y a qui aparece que Diana Carolina el 24 de noviembre de 2023 a las 5:32 de la tarde le envía al señor Luis Guillermo en los siguientes términos, señores magistrados, Luis Guillermo por medio de la presente nos permitimos remitir citación a diligencia de descargos y quedamos atentos a sus comentarios e inquietudes anexo de la grabación de Martín Mejía.

Esto está señores Magistrados en el folio 18 y qué quiero resaltar con esto, que la empresa con las pruebas que hiciera llegar como actas de comité de mora, aportó un correo de remisión de versión libre, son pruebas que se allegaron a la audiencia anterior, y que dice "correo de versión libre" voy a permitirme señalar lo que efectivamente dice: de Rubén Darío, correo del viernes 24 de noviembre a las 4:45 de la tarde, versión libre de los hechos Diana Carolina, o sea, él está enviando esta información el viernes 24 a Diana Carolina y Diana Carolina a la 5:32, o sea menos de una hora, le está remitiendo al señor Luis, mira te citamos a audiencia de descargos.

Entonces porqué traigo a colación esto, estos correos que son pruebas documentales en el proceso; porque el deponente aquí le dijo al despacho y bajo la pregunta que le hizo el despacho "¿ven acá y cuando tu enviaste eso?" para que se surtiera el proceso, dijo no eso fue el mismo nueve o al día siguiente, pero aquí la prueba documental está diciendo otra cosa, o sea, él envió eso el mismo 24 de noviembre tal y como ellos mismos lo acreditan y lo aportan en sus pruebas documentales, pero, sin embargo, el juez de primera instancia señores magistrados dice, ah no, este muchacho vuela, brilla, porque la mandó al día siguiente, no, eso no funciona así, no hay certeza señores magistrados de cuándo se grabó ese video, no estoy hablando de si se grabó antes del 1 de noviembre, no, o sea, las pruebas que se valoran dentro de un proceso señores magistrados deben tener unas características, una trazabilidad, cuando se grabó a qué hora, lo mismo de un audio, una llamada, que yo puse, en mis alegatos lo plasme claramente, será que esto tendrá algún valor probatorio ante la honorabilidad de la jurisdicción, entonces yo sí quiero señores magistrados que ustedes revisen, ahora no se trata de si un testimonio se le da validez o no frente a un proceso, si se tachó o no de sospechoso porque entonces sí, apague y vámonos, no tiene una lógica, que si de pronto un testigo que no se le tachó de sospechoso, pero viene a decir cosas que no concuerdan con la realidad hay que darle validez porque como no se le tachó, o sea, no señores magistrados, así no funciona el mundo.

Entonces, igualmente me permito seguir hablando de esta indebida valoración probatoria, porque frente a lo que dijera el señor Luis Sánchez también un ejecutivo de desarrollo productivo, sobre como por ejemplo es la calidad de estos clientes, el comportamiento si una cosa es cuando se va a otorgar el crédito y otra cosa diferente es la que se vendió durante el proceso, y otra cosa muy distinta señores magistrados es cuando se le va a cobrar, sí muchos sabemos que a nosotros no nos gusta que nos cobren, o sea en su mayoría, la mayoría de la gente no les gusta el cobro, es un chuzo, una llamadera, entonces ah te voy a venir a firmar, o sea, no se le hizo el debido proceso, ahora dentro de esa valoración probatoria, señores magistrados, se miraron las cartas de la ejecutiva de desarrollo productivo que en precedencia venía haciéndole los cobros a la señora Laura, que fue la pregunta que se le hizo al representante legal, no, ellos vienen y comparan es la carta de mi cliente, la firma, con la de la suscripción del crédito, que es un tema que se hace con la cédula en la mano, ahora ya es un tema de la cobranza, es un tema distinto, para ver si de pronto hubieran comparado con las cartas que la ejecutiva de desarrollo productivo Yuliana González, como venía haciendo esa tarea, para ver si de pronto ella también venía siendo engañada, porque hay alguien que firmaba por Laura Gonzales.

O sea, entonces señores magistrados miren que de todos modos estoy explicando claramente aquí, a la hora de asignar unas sanciones, si realmente se le va a dar validez a las pruebas, tal cual se le va a valorar una a una, no se dijo nada del señor Luis Sánchez, pues es una persona conocedora, que explicó, que como llegó, que me entregan la cartera, a mi cliente no le entregaron la cartera y eso fue aceptado aquí y mi cliente tampoco conoce a los clientes señores Magistrados, entonces cualquiera, como lo dije claramente él me entrega una carta a mí y yo le firmo, pero él no sabe si soy yo, si soy yo, yo le firmo, pero sabía si yo era realmente el titular; él hizo su trabajo, repartió las cartas, llamó, chuzó, entonces desde esa óptica señores magistrados hay una violación del debido proceso, cuando no se tiene ni los atenuantes, ni las causales eximentes de responsabilidad, pero también digo que desconocimiento de esta frase debido proceso consagrada en la Constitución Política señores magistrados, por qué, por una simple razón, el debido proceso no lo recoge un término y definitivamente no es que no cumplió, entonces llórenlo, no, así no funciona el mundo.

Entonces como quiera que como lo dije en mis alegatos, no existe dentro de esa carta de despido uno solo de los numerales del artículo 57, que dentro del reglamento interno de trabajo, capítulo 13 dice califica como faltas graves, no existe, ahora traigo a colación la sentencia señores magistrados, la SL2857 del 23 agosto de 2023 de la H. Corte de Suprema de Justicia, en los siguientes términos, dice, en resumen manifiesta la imperiosa necesidad del juez de revisar la gravedad de la falta, no de revisar lo que el testigo dijo, aunque se encuentre en el reglamento interno de trabajo, esa falta no está dentro del reglamento de trabajo, quien si bien el empleador las define en dicho reglamento, por si sola, no puede tener como lesiva de los intereses de los trabajadores, por lo que se debe evitar situaciones genéricas, oscuras, imprecisas, falta de claridad, vagas e indefinidas; yo traje aquí a colación el proceso de la juez de San Martín, en el sentido en que libró una orden de oficio sin estar ejecutoriado, y aquí le aplica y empecé a leerlo en mis alegatos, aquí le aplica toda la parafernalia del banco demandante, el incumplimiento, o sea, eso es genérico, la conducta sancionatoria debe ser típica, deben estar definidas, su falta como faltas graves son causales de despido, de las siguientes faltas catalogadas como graves, y está diciendo claramente la legislación y el reglamento interno de trabajo, cuáles son las faltas por las cuales debe despedirse a un trabajador.

Ahora, señores magistrados, esta sentencia en cita la SL2857... de una trabajadora de la olímpica, o sea al final le dice aquí la Corte, que ese poco de manuales y ese poco de cosas, muy respetuosamente, que tengan las empresas, no hacen parte del reglamento interno así aquí lo digan, pero porque es pegar con chicle las cosas para justificar un despido, para justificar un despido, entonces señores magistrados para que tengamos claro que aquí lo que más se está planteando es el debido proceso, el derecho a ser oído y si dentro de ese proceso a ser oído, mis explicaciones o causales de eximentes de responsabilidad, como no se me entregó la cartera, no conozco a los clientes, hice el ejercicio; como voy yo a llenar un formato a terceros si definitivamente yo le estoy entregando a la persona, yo no sé que ese es un tercero..."

III. CONSIDERACIONES

1. En atención a que de conformidad con el artículo 66-A del C. P. del T. y de la S. S., la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las inconformidades planteadas en el recurso de apelación, el problema jurídico a resolver se ciñe a: **i)** dilucidar si erró el A quo al acceder a las pretensiones de levantamiento de fuero impetradas por la empresa demandante, por existir indebida valoración probatoria y desconocimiento del debido proceso; así como **ii)** establecer la ausencia de valoración de la falta achacada al accionado como grave o no por el Juez singular.

2. En tal discurrir, lo primero que debe advertir la Sala es que en el *sub lite*, se tiene que no existe controversia en cuanto a la calidad de aforado del encausado, pues tal situación fue dirimida en primera instancia y no fue objeto de censura, no discutiéndose tampoco si el proceso disciplinario se realizó en los términos

establecidos en la convención colectiva, pues, incluso, el apoderado del demandado en su recurso vertical así lo afirma, por lo que, la alzada se ciñe a lo concerniente a las pretensiones consecuenciales de la demanda, arguyendo el recurrente que existió una indebida valoración probatoria y desconocimiento del debido proceso por el sentenciador unipersonal, centrándose en la falta de estudio de causales eximentes de responsabilidad o atenuantes de la conducta realizada por el demandado.

Sea del caso señalar que el fuero sindical es una garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo¹. Exige la ley que el empleador que pretenda cambiar las condiciones de trabajo o despedir al empleado con garantía foral, deberá presentar demanda ante el juez laboral, invocando y acreditando la existencia de una justa causa, si este no cumple con la carga de probar la justa causa², no le es dable al juzgador conceder la autorización pretendida, pues, *"el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad"*³.

Ahora, en lo que atañe al debido proceso del proceso disciplinario llevado a cabo al demandado, el cual se determina en el art. decimo primero de la Convención Colectiva de trabajo, Banmía S.A.- ASEFINCO- ACEB- 01 de julio de 2023-30 de junio de 2025, tenemos que el apoderado de la parte demandada se duele entre otras, de que el señor Rubén Vergara, gerente de oficina de Ciénaga de Oro, no citó a su poderdante para informarle de lo que estaba sucediendo y pedirle acompañarlo donde el señor Martín Mejía.

Sobre ello debe indicarse que dentro del procedimiento disciplinario no se establece que durante el momento de realizar las pesquisas necesarias para iniciar el disciplinario, deba citársele para que haga parte de dichas gestiones, pues precisamente de esas pruebas se le debe dar traslado al momento de ser citado a la diligencia de descargos para que ejerza su derecho de defensa y contradicción, amén de que fue el mismo demandado quien en su interrogatorio de parte afirmó que si había sido preguntado por el gerente sobre las presuntas inconsistencias en las firmas de los clientes.

Así mismo, el recurrente manifiesta que en una sentencia emitida por este Tribunal, actuando como Magistrado ponente el Dr. Rafael Mora Rojas, se indicó que la testigo Adriana Rodríguez Lozano, en calidad de gerente de cartera se refirió a que los hallazgos graves deben ser asignados a la gerencia en calidad de cartera y a la gerencia en calidad de dirección de crédito y en consecuencia los hallazgos leves deben ser atendidos por el gerente de oficina, evidenciándose que el gerente de oficina fue quien *"conoció todo, le pareció grave, calificó grave y reunió las pruebas"*, lo que viola el debido proceso.

En cuanto a tal disertación, ha de anotarse que en el presente asunto, del testimonio rendido por la señora Adriana Rodríguez, no se advierte tal aseveración, lo que tampoco se encuentra que se haya establecido así en la Convención Colectiva, además, debe aclararse que si bien la testigo en un momento manifestó que el proceso disciplinario lo realizó el gerente de oficina, ella aclara que es quien identificó

¹ Art. 405 CST

² Art. 408 CST

³ sentencia T-220 de 2012

la falta o irregularidad por lo que él genera el reporte y lo hace llegar al área de relaciones laborales, área que como quedó claro con el testimonio de Diana Flórez, es la encargada de realizar los procesos disciplinarios y que la decisión sobre la sanción o despido la toma un comité, el cual de acuerdo a las deposiciones de la señora Adriana Rodríguez, está integrado por 4 personas que representan a un área distinta, como son las de relaciones laborales, auditoría general, actitud responsable y códigos de conducta y ética, y ella como gerente de calidad y cartera, corroborándose lo anterior también, porque existe prueba de que el correo de citación para la realización de la diligencia de descargos lo remitió al demandado la doctora Diana Flórez y en el acta de descargos, firma en representación del empleador Daniela Muñoz Romero, no el gerente de oficina.

El censor también en su alzada, al parecer, al leer un correo, hace mención a que el gerente de oficina solo remitió la versión libre informando de la situación al área de relaciones laborales unos minutos antes de que dicha área citara a descargos al demandado, frente a ello indica la Sala que dicho correo no se observa en el plenario, pero aun y en gracia de discusión, tal situación tampoco generaría violación al debido proceso disciplinario, pues, se itera, en el procedimiento establecido en la Convención Colectiva, no se advierte que dicho reporte o informe debe remitirse con algún tiempo de anticipación a la citación de descargos que se realizare al trabajador.

Ahora bien, es menester traer a cuento las razones que expone la demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo al accionado, pues recuérdese que el estudio del Juzgador debe ceñirse a lo ahí descrito a fin de determinar si llegaron o no a configurarse dichos hechos, ya que no puede el empleador, alegar situaciones distintas a las ahí invocadas, ello atendiendo a que la Honorable Sala de Casación Laboral de la CSJ, de vieja data ha explicado que las razones depuestas en la carta de despido, son el marco fáctico del problema litigioso, verbigracia la sentencia CSJ SL1087 de 2018, de abr. 12, Rad. 56152, en la que en uno de sus apartes puntualizó lo siguiente:

"Como se ha insistido, al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación; tampoco es viable que las autoridades judiciales modifiquen los hechos invocados en la carta de ruptura (CSJ SL298-2018).

Por ello, la labor de los jueces al momento de constatar si existió justa causa o no para el rompimiento del vínculo, se limita a verificar la ocurrencia de los hechos endilgados en la carta de despido y si los mismos se configuran como justa causa para terminar el contrato de trabajo, a la luz de lo previsto en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral" (vid. además las sentencias SL5386 – 2018, SL3191 -2018, SL3819 – 2019, SL 3471 – 2019, SL1623 – 2020).

Así mismo, ha de indicarse que el hecho de que el empleador funde su decisión en una norma que no consagra los supuestos fácticos expresados en la carta de despido, no lo invalida, pues el Juez debe realizar la calificación jurídica en debida forma. Al particular, en sentencia SL 770-2023, se adoctrinó:

"Finalmente, a pesar de que la acusación no está orientada por la senda de los hechos, sí se pudiera predicar que el empleador (no el sentenciador) efectivamente se equivocó al fundar la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en una norma que no consagra los supuestos fácticos aducidos, como lo señala la censura, tal circunstancia no invalida el despido, en la medida que cuando el patrono se equivoca en la calificación jurídica

o menciona normas distintas, corresponde al juez realizarla en debida forma, tal como ocurrió en el presente caso."

Así las cosas, se tiene que al actor se le informa de la determinación de terminar su contrato de trabajo a través de carta del 01 de febrero de 2024, en la que se le indicó que de la investigación adelantada por parte de la compañía y teniendo en cuenta los descargos rendidos por él, se concluyó que violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones legales y contractuales propias de su cargo, toda vez que en el ejercicio del mismo tiene el deber de cumplir los procedimientos y requisitos establecidos en el Banco.

Específicamente se le manifestó, entre otras cosas, que en la diligencia de descargos aceptó que los clientes que visitó fueron renuentes a recibir las cartas de mora porque no lo conocían, que no le entregó la carta de mora al señor Martín Mejía directamente, sino a un tercero y que tenía conocimiento que quien recibió la carta de Laura González, no era ella directamente, sino alguien que se hizo pasar por ella.

Indicó, que respecto a los 21 clientes de los cuales se evidenció que existió inconsistencia en las firmas de las cartas de mora, el accionado abiertamente manifestó que los clientes fueron renuentes todo el tiempo a recibirlas y que, sí los visitó, solo que su firma cambió por cuanto no se encontraban en disposición para hacerlo, ya que no lo conocían y/o se encontraban molestos por la gestión de cobranza.

Que si bien el demandado allegó como prueba sendas declaraciones de los clientes, estas no resultan pertinentes ni conducentes para probar que los visitó y les entregó las cartas, pues tales declaraciones no permiten corroborar la autenticidad de las firmas que reposan en las cartas supuestamente entregadas.

Agravándose la conducta, porque tuvo conocimiento de que además del caso de Laura González, en lo que respecta a Rosalba Sánchez, Domingo Estrada Olmos y Gustavo Yepes, quienes recibieron las cartas no fueron deudores directamente, sino personas que se hicieron pasar por ellas, sin que a la fecha manifestara tal situación al Banco, para que se tomaran las medidas correspondientes para gestionar de manera correcta su cartera.

Así las cosas, precisa la Sala que si bien el demandado en la diligencia de descargos negó que al haber sido llamado por el Gerente de Oficina para preguntarle por las presuntas inconsistencias en las firmas de los clientes, le haya contestado que incurrió en las mismas para no quedar tan bajo en el porcentaje de cartas entregadas, lo que igualmente negó en este trámite, lo cierto es que al dar su versión de los hechos en dicha diligencia, también indicó frente al caso del señor Martín Mejía, lo siguiente:

"Yo sí visité a ese cliente, se le hizo gestión telefónica y presencial el primer día que lo visité el cliente no se encontraba, recibió la carta un vecino cercano a su negocio, cabe aclarar que para el tipo de cliente que nosotros manejamos como entidad no tienen una única firma, generalmente firman de manera diferente, según su estado de ánimo, el señor se encontraba un poco molesto por la gestión de cobranza".

Frente a Laura González, manifestó:

"La señora Laura la visité en la dirección que estaba en la notificación, me atiende una muchacha la cual me dice que es ella, luego de esto le hice gestión telefónica, me contesta

el esposo me dice que se encuentra en Bogotá y que la persona que me atendió fue un familiar de ella que se hizo pasar por ella, cabe aclarar que yo no fui la persona que le hizo el crédito de modo que no la conozco”.

Sobre Rosalba Sánchez López, afirmó que:

“La señora Rosalba yo también la visité, me atiende un familiar de ella el cual se hace pasar por ella también, ya que la señora no se encontraba en el momento, cabe aclarar que yo a la señora Rosalba no la conozco, ya que no me entregaron cartera ni tampoco fui la persona encargada de realizarle el crédito.”

Con relación a Domingo Estrada Olmos, esgrimió:

“El señor Domingo fue visitado por mi persona, cuando fui a la casa de él, efectivamente el hijo se hizo pasar por el señor Domínguez, para efectos de recibirme la notificación, esto sucede gracias a que yo no conozco al señor Domingo, puesto que no soy quien le realicé el crédito, ni tampoco me lo entregaron como cliente en la cartera.”

En cuanto a Gustavo Yepes, refirió:

“El señor Gustavo también fue visitado y quien me atiende es un hermano, quien se hace pasar por él, esto sucede gracias a que no me entregaron la cartera, ni al señor como cliente, y yo tampoco fui la persona encargada de hacerle el crédito.”

De otro lado, en su interrogatorio de parte el demandado advirtió, frente a Laura González, que al imprimir la carta, esta le dice donde vive el cliente, por lo que fue a ese lugar, donde le dijeron que ella ya no vive ahí, que se mudó para Ciénaga de Oro, por lo que se devuelve ya que estaba en una Vereda y empezó a buscarla, que le señalaron donde vivía, llegó allá y la carta la recibió una persona haciéndose pasar por ella, que como no le entregaron los clientes, no los conoce.

Así mismo, en lo concerniente al señor Martín Mejía, indicó que lo visitó, no en el lugar donde dice la carta, pues tuvo que preguntar donde tenía el negocio, dirigirse hasta allá en el mercado público y empezar a preguntar a personas, por lo que llegó donde el *supuesto Martín Mejía*, y como no lo conoce, simplemente hizo su función, le dio la carta, se la firmó y se fue, además manifestó que no diligenció la planilla de entrega a terceros porque supuestamente la carta se la estaba recibiendo el titular del crédito, e insistió en que no conoce al señor, por lo que no tiene forma de saber si es él o no.

Alega que no alertó al banco de nada, porque no vio ningún inconveniente, pues él se dedicó a entregar sus cartas y hacer su labor, además aclaró que no le entregaron esa cartera, no recibió los clientes y no los conoce ya que no es la persona que habitualmente los visita y ellos tampoco lo conocen a él, que al ser requerido por el Gerente de Oficina para que indicara porqué las firmas de algunas de las cartas no coinciden con las de crédito que están en la oficina, le respondió no saber, pues él había hecho su trabajo y aclaró que hay clientes que lo reciben bien y otros que por el contrario lo reciben mal.

También indicó que no hubo acompañamiento del Gerente de oficina y que la señora Yuliana González, a quien estaba reemplazando por ese mes, tampoco le entregó porque cuando él llegó ya ella estaba de vacaciones.

Ahora bien, recordemos también que el señor Rubén Vergara Rodríguez, gerente de oficina de Ciénaga de Oro, al rendir su testimonio en este tramite procesal, aseguró

que el accionado al ser requerido por él luego de evidenciar los hallazgos, vía telefónica, terminó por aceptar que incurrió en la falta, que alteró algunas de las firmas para no quedar mal en el porcentaje de cartas entregadas, lo que sucedió porque durante ese mes había tenido una dificultad familiar, que el señor Luis se disculpó con él, le indicó que se comprometía a no incurrir nuevamente en esas acciones y que por favor no lo reportara al banco, a lo que no accedió, situación que como se dijo fue totalmente negada por el demandado.

Así las cosas, de todo lo antes expuesto, se extrae con claridad que por lo menos con respecto al caso de la señora Laura González, el accionado tuvo conocimiento de que quien le recibió la carta no era la cliente cuando al hacer la gestión telefónica, posterior al recibido de la carta, el esposo de esta le dice que se encuentran en Bogotá y que la persona que lo atendió fue un familiar que se hizo pasar por ella, lo que se advierte porque si bien en su interrogatorio durante este trámite adujo no haber reportado lo sucedido porque lo desconocía toda vez que la carta le fue recibida por una persona que se hizo pasar por ella, lo cierto es que de su versión ya antes rendida en la diligencia de descargos, la cual no fue tachada por la parte, da cuenta claramente que la información de lo realmente sucedido la supo cuando hizo la llamada telefónica, sin que este hubiera reportado tal información a su empleador.

Frente a los casos de Martín Mejía, Rosalba Sánchez, Domingo Estrada Olmos y Gustavo Yepes, considera esta Judicatura, no estar claro que el demandado pudo haber tenido la información de que fue atendido por otras personas haciéndose pasar por los clientes, antes de ser llamado a descargos, sin que lo haya reportado a la demandante; en todo caso sí queda probado con lo expuesto por el señor Luis Guillermo en los descargos, que quienes recibieron la carta de los casos antes indicados, en últimas no fueron los clientes directamente.

Finalmente, en cuanto a los 21 clientes de los cuales indicó el banco que se evidenció inconsistencia en las firmas de las cartas de mora, debe la Sala advertir que, si bien, no es dable determinar que existió falsificación de la firma de los titulares de los créditos, por cuanto, de acuerdo a las documentales aportadas por Bancamía existen algunas diferencias en la caligrafía y manera de firmar de los clientes en las cartas presentadas por el accionado en comparación con las firmas registradas en el sistema, no existe prueba en el plenario que le de certeza a este Colegiado de tal circunstancia como lo sería una prueba grafológica, además, de que, no puede pasarse por alto que el demandado aportó como pruebas unos escritos que alude, fueron suscritos por cada uno de los clientes, donde estos afirman en su mayoría que dado que el señor Luis Guillermo Hoyos, no es la persona que habitualmente los visita, se sintieron incomodos y con desconfianza, por lo que no firmaron de la forma en que habitualmente lo hacen.

Sobre dicho punto, cabe aclarar que como bien lo dice la apoderada de la parte demandante en sus alegatos de conclusión, a estas declaraciones debe tenérseles como documentos emanados de terceros; por lo que no se requiere su ratificación, salvo que la contraparte lo solicite, situación que en el sub examine no ocurrió. Sobre la tónica en Sentencia SL1878 de 2023, se puntualizó:

"Al respecto, observa la Sala, debe estimarse como fuente probatoria el informe técnico de investigación, para acreditar la dependencia económica de la demandante con el causante, por cuanto las afirmaciones allí contenidas en punto a las declaraciones que refiere deben ser asumidas por el juez como documentos declarativos emanados de terceros y, en esa

medida, con arreglo a lo previsto por el artículo 174 del CGP, no requieren de ratificación, salvo que la parte contraria así lo solicite, lo que no ocurrió en el sub examine, tal como se indicó, entre otras providencias, en la CSJ SL, 6 mar. 2013, rad. 42536, CSJ SL16322-2014, SL1188-2015, SL1227-2015, SL3103-2015, SL5665-2015, SL14129-2015.

Pues, si bien se trata de versiones que fueron rendidas por fuera del proceso, respecto de las que no se demandó su ratificación por la contraparte, tampoco se verifica que el a quo hubiese decretado de oficio las mismas, guardando silencio al respecto durante el trámite de la audiencia que regula el artículo 80 del CPTSS."

Ahora, la apoderada de la parte demandante solo en los alegatos conclusivos arguyó que tales escritos son en su mayoría un mismo formato y que no se tiene certeza de que la firma corresponda a los clientes, pues no se encuentran autenticadas, además de que es tema de discusión precisamente las firmas de los clientes, no habiéndose entonces requerido su ratificación en término para traer a los declarantes a deponer, sin embargo, al sentir de esta Sala dichas declaraciones se tornan sospechosas, pues, en efecto, casi todas obedecen a un libreto preestablecido que desdice de la espontaneidad de los declarantes, siendo suscritas bajo un mismo patrón, resultando extraño también que si los clientes no confiaban en el demandado, ahora si lo hagan todos al unisonó e incluso en una misma fecha, máxime que lo más lógico es que cuando un documento no genera confianza, simplemente no se suscribe, amén de que no se entiende por el Despacho qué consecuencias negativas podrían creer los clientes que tendrían al firmar dichas cartas.

Así, debe señalarse que son funciones del trabajador, establecidas en el Manual de Funciones del Ejecutivo de Desarrollo Productivo, cargo ejercido por el demandado, las determinadas en los numerales 4.12, 4.13, 4.16 y 4.18, que rezan:

"Numeral 4.12: "Realizar seguimiento a la cartera vencida y a los compromisos realizados con los clientes y codeudores, de acuerdo a la normatividad vigente, dejando los registros correspondientes en los formatos establecidos."

Numeral 4.13: "Suministrar al comité de mora la información relacionada con el incumplimiento de los clientes en el pago y poner en conocimiento de éste las acciones que se han realizado para conseguir el pago de las mismas"

Numeral 4.16: "Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, del Código de Conducta y Ética y del Código de Gobierno Corporativo, así como de aquellos reglamentos, circulares o disposiciones que el Banco emita para sus trabajadores."

Numeral 4.18: "Reportar los riesgos que se identifiquen en la operación de la entidad en los medios dispuestos por el Banco", respectivamente".

Luego, al continuar con el estudio del *sub lite*, hemos de indicar que la demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo, manifestó que el actor incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones laborales, de conformidad, pero sin limitarse a los numerales 1 y 5 del art. 58 del CST, numerales 1, 2, 4, 8, y 14 del art. 47, numerales 24, 25 y 29 del art. 50 del reglamento interno, numerales 4.16 y 4.18 del manual de funciones de ejecutivo de desarrollo productivo, numeral 1 del art. 6.2.1, numeral 20 del art. 6.2.1, numeral 22 del art. 6.2.1, numeral 1 art. 6.2.3, numeral 7 art. 6.2.3, numeral 8 art. 6.2.3 y art. 6.3 del manual de prácticas no autorizadas, numeral 4.2.7.1 del manual de política de recuperación de cartera, y numerales 2.1.2 y 3.1.1 del código de conducta; soportando el despido en lo normado en los numerales 1 y 5 del art. 58 y numeral

6 del art. 62 del CST, en concordancia con las faltas graves contempladas en los numerales 5, 7, 8 y 11 del art. 57 del reglamento interno de trabajo.

Ergo, de todo lo anterior, advierte la Sala que el señor López Solana, incurrió en las siguientes faltas graves determinadas en el art. 57 del reglamento interno de trabajo, así:

Numeral 5: Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Numeral 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.

Numeral 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.

Numeral 11: Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como "Prohibiciones a los trabajadores.

Así mismo, se debe traer a cuento el art. 47 del reglamento interno de trabajo, donde se establecen las obligaciones de los trabajadores, y en su párrafo se determina que "La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave", encontrándose dentro de estas las siguientes:

Numeral 1: "Desarrollar sus funciones, ejecutar sus labores y actuar permanentemente con la conciencia que prestan sus servicios a una institución financiera, sometida a la regulación, intervención e inspección del estado; cuya actividad es de interés público; por lo cual deben obrar siempre bajo los principios de buena fe, honestidad, transparencia, lealtad, responsabilidad, reserva, confidencialidad, respeto y estricto cumplimiento de las disposiciones legales dentro de su más amplia concepción."

Numeral 4: "Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Bancamía o sus representantes según el orden jerárquico establecido."

Numeral 7: "Comunicar oportunamente cualquier situación que pueda materializar un riesgo de carácter legal, reputacional operacional o de cualquier tipo para Bancamía."

Numeral 8: "Actuar con la prudencia exigida para una eficiente administración de los riesgos asociados con el desarrollo del objeto social de la entidad."

Numeral 9: "Conocer, permanecer actualizado y cumplir todas las normas internas adoptadas por el Banco, a través de Manuales, Circulares, Instructivos, Procedimientos, Reglamentos, o a través de cualquier medio que Bancamía determine para su adopción."

De igual forma, dentro de las prohibiciones a los trabajadores determinados en el art. 50 del Reglamento Interno de Trabajo, se citan las siguientes:

"25. Exponer al Banco con sus actuaciones a riesgos de índole crediticio, operativo, reputacional, jurídico, por las inobservancias de las disposiciones de Bancamía sobre la gestión de tales riesgos y las normas de control interno."

"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".

Además, faltó a los numerales 7 y 8 del artículo 6.2.3. del Manual de Prácticas No Autorizadas, que establecen, respectivamente:

"Firmar las cartas de cobro sin entregárselas a los clientes".

"No hacer firmar las cartas de cobro por los clientes, por quien las recibe por testigos".

Finalmente, se advierte que no dio cumplimiento al Manual de Política de Recuperación de Cartera, en su numeral 4.2.7.1, en el que se establece:

"Las cartas de Cobro se deberán utilizar como una herramienta para adelantar la gestión de recuperación con el fin de poner de presente al deudor y codeudores la situación de mora y advertir sobre las consecuencias de su situación de incumplimiento de la obligación persuadirlos para realizar el pago, así como adelantar la respectiva notificación previa exigida por la ley antes de reportar un hábito de pago que pueda ser considerado como negativo ante las diferentes centrales de información financiera."

El numeral 3 del art. 4.2.7.1, a su vez indica:

"Las cartas deberán ser entregadas personalmente al deudor y/o codeudor por el Ejecutivo de Desarrollo Productivo responsable de la cartera y sólo en casos particulares por otro colaborador previa indicación del Gerente; excepcionalmente podrán ser entregadas a un tercero respecto del que se establezca razonablemente su relación con el cliente deudor o codeudor, que permita suponer la entrega efectiva de la comunicación, dado que se han agotado los medios para lograr el contacto directo como llamadas telefónicas, visita a la residencia, visita al negocio o ante la negativa del deudor o codeudor a recibirla. En estos casos de entrega de las cartas a terceros, las cartas deberán ir completamente cerradas, de tal manera que quien la reciba no pueda ver en absoluto su contenido, y quien la entrega no podrá hacer saber de manera verbal o escrita su contenido al tercero que la recibe."

Lo que también, tal y como lo indicó la demandante, se subsume en la causal número 6 del art. 62 del CST, la cual dice:

"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."

Ello por cuanto, a su vez, se encuentra incumplimiento a los numerales 1 y 5 del art. 58 del CST, que rezan:

"1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido."

"5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios."

En este punto, cabe aclarar que no existe duda del conocimiento del accionado del manual de funciones del cargo de ejecutivo de desarrollo productivo, reglamento interno de trabajo, manual de prácticas no autorizadas y manual de políticas de recuperación de cartera, pues así lo reconoció en su interrogatorio.

Por lo que, teniendo en cuenta todo lo antes descrito, advierte la Sala la configuración de la justa causa para la terminación del vínculo laboral y la autorización de levantamiento de fuero, esto por cuanto una vez revisados el manual de funciones del cargo de ejecutivo de desarrollo productivo, reglamento interno de trabajo, manual de prácticas no autorizadas y manual de políticas de recuperación de cartera, se encontró que con el actuar del demandado configuran falta grave.

No pasa por alto la Sala que el apoderado de la parte demandada advierte que se debió revisar por el A-quo la gravedad de la falta, conforme lo expuesto en la sentencia SL2857 de 2023, la cual, ha de traerse a cuento, pues en esta se determinó:

"Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

(...)

Así las cosas, surge manifiesto que el Tribunal incurrió en las transgresiones atribuidas por la censura, en particular, al hallar acreditada la justeza del despido a la luz de normas con supuestos generales, que no singularizaban el actuar de la demandante como una falta grave; también, porque ante dicha situación, no realizó un razonamiento de juicio amplio y objetivo que determinara la gravedad o levedad de la falta conforme las obligaciones y prohibiciones especiales que el legislador previó."

Ahora, de lo anterior encuentra esta Colegiatura que dentro de las faltas graves consignadas en el reglamento interno, y enunciadas por el empleador y esta Judicatura, si bien directamente no se encuentran de manera taxativa los hechos que se determinaron fueron cometidos por el demandado, sino que podría decirse en estas se plasman situaciones generales, lo cierto es que al analizarse si la falta alcanza la connotación de grave o no, tal y como se haría con respecto a las

obligaciones y prohibiciones de los art. 58 y 60 del CST, esta Sala llega a la misma conclusión, es decir, que las faltas cometidas por el accionado son consideradas como graves.

Ello en razón a que, si bien, como se explicó en precedencia, en los casos de Martín Mejía, Rosalba Sánchez, Domingo Estrada Olmos y Gustavo Yepes, no se probó que el accionado hubiera tenido la información de que fue atendido por otras personas que se hicieron pasar por los clientes, antes de ser llamado a descargos, y que no lo hubiere reportado a la empresa; pues no lo reconoció el convocado en la diligencia de descargos y mucho menos en el interrogatorio de partes aquí rendido, máxime cuando existen escritos de parte de dichos clientes, donde reconocen que sus familiares se hicieron pasar por ellos al momento de la suscripción de la firma, incluso, del señor Martín Mejía, donde explica que hubo un mal entendido y que por eso grabó el video aportado por la demandante donde asumía que le había sido falsificada su firma, porque en realidad quien firmó por él fue un vecino cercano a su negocio, sin embargo, dichos informes no tienen la capacidad de derruir y, por el contrario, lo que confirma es que las cartas de mora no fueron entregadas a los clientes personalmente por el Ejecutivo de Desarrollo Productivo, como lo establece el numeral 3 del art. 4.2.7.1, del Manual de Políticas de Recuperación de Carteras, como se dijo, conocido por el demandado.

Encontrándose probado también del caso de Laura González, misma situación, pero con el agravante de que en esta oportunidad el demandado al hacer la gestión telefónica posterior a la visita, si logró tener certeza de que quien había recibido la carta había sido una familiar que se había hecho pasar por aquella, sin que hubiere informado al banco tal situación, lo que para la Sala bajo ninguna circunstancia puede ser tenida como una actitud revestida de buena fe hacía su empleador.

Asimismo, debe advertirse que la importancia y gravedad de no asegurarse el demandado de entregar efectivamente las cartas a los clientes directamente, se ciñe en que como lo establece el art. 4.2.7.1, del Manual de Políticas de Recuperación de Carteras, estas, además de utilizarse como una herramienta para adelantar la gestión de recuperación de cartera, informar a los clientes sobre la mora, sus consecuencias, también se hace para realizar la notificación previa exigida por la ley antes de reportar a las centrales de información financiera, lo que también se extrae de los interrogatorios de partes y los testimonios practicados, quienes fueron unísonos, incluso, el mismo demandado, al manifestar que dicha carta es necesaria notificarla, en cumplimiento de la ley de habeas data, advirtiendo el representante legal de la demandante y el testigo Julio Alvear, que ello es requisito sine qua non para poder hacer el reporte ante data crédito, exponiéndose a sanciones administrativas por parte de la Superfinanciera, amén de estar reportando en data crédito a una persona sin cumplir con el procedimiento, lo que tocaría sin solucionar; no sin dejar, igual, pasar por alto la Corporación, el riesgo en la recuperación de cartera, teniendo en cuenta que el demandado labora para una entidad crediticia.

Finalmente, en cuanto a los argumentos del censor de que debe considerarse para determinar la gravedad de la falta que al demandado no se le entregó la cartera y que no conoce a los clientes. Tales defensivas las encuentra esta Corporación, no exonerativas de la gravedad de las faltas cometidas, pues, en primer lugar, en este punto es menester aclarar que tal y como quedó demostrado en el plenario, el señor Luis Guillermo ocupa el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo sin portafolio, esto es, se encarga de cubrir las vacaciones, licencias, etc, que se presenten en la

zona, pero que su oficina base es Ciénaga de Oro, es decir, que cuando no está fuera, debe presentarse a dicha oficina y prioritariamente cubrir a los compañeros de allí mismo, lo que nos lleva a considerar que el accionado cuenta con la experiencia para desarrollar sus funciones, máxime que como se ha dicho antes, admitió tener conocimiento del reglamento y manuales de Bancamía.

Ahora, si bien, no existió entrega del cargo por parte de la compañera a la que el señor Luis Guillermo, llegó a hacerle sus vacaciones ese mes en la oficina de Ciénaga de Oro, si arguye el Gerente de su Oficina haber dado acompañamiento al demandado, no especificando si fue a donde alguno de los clientes de los casos en comento, sin embargo, el encausado niega haber recibido dicho acompañamiento, y, por otro lado, el testigo Luis Sanchez, advirtió no saber tal situación, no encontrándose probado, entonces, el pluricitado acompañamiento por parte del Gerente, sin embargo, no puede este Colegiado poner en duda que el accionado recibió la cartera, pues fue a dichos clientes a los que les realizó la gestión correspondiente.

Es de advertir que no pasa por alto la Sala que el demandado al no tener un portafolio y dedicarse a hacer vacaciones y licencias, seguramente, en efecto, no conocía a la mayoría de los clientes de su compañera, pero no es esa una justificación suficiente para no hacer las gestiones necesarias para cumplir cabalmente con la labor encomendada, porque si bien, como fue manifestado por el demandado y el deponente Luis Sanchez, no está determinado en los manuales y reglamento, la obligación de solicitar la cédula de ciudadanía en dicha actividad, lo cierto es que tampoco les estaba prohibido.

Y, si bien, seguramente como lo relatan, por la actitud de los clientes en muchas oportunidades se pudieran negar a exhibírsela, también quedó claro para la Sala de lo expuesto por el testigo Luis Sánchez, que el accionado en su calidad de Ejecutivo de Desarrollo de Producción, tenía acceso al expediente de los clientes, en el que reposa el documento de identidad de cada uno de ellos, pudiendo realizar con dicha información la gestión de reconocimiento a los clientes, no advirtiéndose que el señor Luis, haya sido diligente en ese sentido.

Sumado lo anterior, al hecho de que como se indicó *ut supra*, a esta Judicatura no le genera convencimiento las afirmaciones contenidas en dichos escritos aportados por el demandado, pues, se itera, responden a un libreto preestablecido que, por ende, no denotan espontaneidad de los deponentes y casi todas fueron suscritas bajo un mismo patrón, resultando suspicaz también que si los titulares de los créditos no tenían confianza en el accionado, ahora si la tengan al unísono e incluso en una misma calenda, y que la reacción a esa supuesta desconfianza, por varias personas distintas haya sido una misma e inusual: firmar con rúbrica diferente, máxime que, lo usual y lógico es que, cuando un documento no genera confianza, simplemente no se suscribe, además de que no se concibe por la Sala qué consecuencias negativas podrían creer los clientes que tendrían al suscribir dichas cartas.

Corolario de lo anterior, ha de confirmarse la sentencia de primera instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA, SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 23 de abril 2024, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Cerete, dentro del proceso especial de Fuero Sindical de la referencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no encontrarse causadas.

TERCERO: Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen, previas anotaciones de rigor.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado



RAFAEL MORA ROJAS
Magistrado