



República de Colombia  
**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería**

**Sala Quinta Civil Familia Laboral**

**CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**  
**Magistrado ponente**

**Folio 87-24**  
**Radicación No. 23 417 31 05 001 2024 00021 01**

**Acta 028**

Montería, cinco (5) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados **CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**, quien la preside, **MARCO TULIO BORJA PARADAS** y **PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ**, a resolver lo que en derecho corresponda sobre el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha febrero 26 de 2024, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Lórica-Córdoba, dentro del proceso especial de **FUERO SINDICAL – REINTEGRO** promovido por **IVAMA ISABEL MONTIEL SUAREZ** contra **BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A. – BANCAMIA-**

## **SENTENCIA**

### **I. ANTECEDENTES**

**1.1.** La señora **Ivama Isabel Montiel Suarez** promovió **fuero sindical**, acción de reintegro contra el **Banco de Microfinanzas Bancamía SA**, con la finalidad de que se declare la existencia del fuero

sindical de la señora Montiel Suárez en el cargo de Coordinador Operativo de Desarrollo en su calidad de miembro y dirigente activa del cargo de presidente de Sintraentfin- organización sindical de industria y de primer grado seccional, Lorica. En ese orden, se ordene la protección de su fuero sindical y como consecuencia de ello, se declare y ordene reintegro al mismo cargo y en las mismas condiciones que venía desempeñando y/o a un cargo igual o superior jerarquía en la ciudad de Lorica; declarándose que para todos los efectos legales no han existido interrupción alguna

Asimismo, solicita se condene a la entidad demandada a pagar los salarios dejados de percibir por causa del despido, desde su desvinculación (1º de diciembre 2023) hasta el día de su reintegro, a un cargo de igual o mayor jerarquía; Igualmente, se condene al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación hasta el día de su reintegro efectivo.

Aunado la anterior, pretende se ordene a la demandada seguir efectuando los aportes en salud, riesgos laborales y pensión, se indexen las condenas y se falle atendiendo a los principios extra y ultra petita. Por último, requiere se condene en costas a la parte demandada.

**1.2.** Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Señala que entró a laborar al Servicio del Banco de Microfinanzas - Bancamía mediante un contrato a término indefinido en forma continua e ininterrumpida en el cargo EMA EXPERTO, desde el 11 de agosto de 2008 en la sucursal de Lorica hasta el día 1º de diciembre de 2023, fecha en la que la entidad financiera le dio por terminado unilateralmente sin justa causa dicho contrato.

- Indica que al momento del despido sin justa causa, desempeñaba el cargo de Coordinador de Desarrollo Productivo, devengando como salario la suma de \$4.660.200.

- Señala que, fue despedida por el empleador el 1º de diciembre de 2023, sin justa causa y sin haber solicitado por mandato legal ante el juez laboral competente, el respectivo levantamiento de fuero sindical, el cual la cobija por tener la de miembro de la junta directiva en el cargo de presidente del sindicato Sintraentfin.

- Expone que cuando se produjo el despido ilegal e injusto, pertenecía a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores, pues, fue elegida como miembro de dicha junta en el cargo de presidente del sindicato SINTRAENTFIN, el día 21 de agosto de 2022, además, estaba afiliada en el sindicato ACEB desde el día 17 de septiembre 2018.

- Agrega que al despedirse en esas condiciones, se violó el artículo 405 del C.S.T., toda vez que, no se cualificó previamente por el juez laboral, la justa causa para despedirla y por lo tanto, no existía o no se concedió el permiso correspondiente ordenado por la ley, a la entidad aquí demandada para realizar dicho despido.

- Aduce que, en la misma fecha que se realizó el despido, elevó a BANCAMÍA la solicitud de reintegro inmediato a labores, empero, la entidad demandada respondió negativamente su petición.

**1.3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Lorica -Córdoba, mediante auto adiado febrero 09 de 2024, admitió la demanda. Asimismo, a través de proveído de fecha 15 de febrero de la misma anualidad, señaló el día 21 de febrero de 2024 a las 9:30am para llevar a cabo la audiencia especial del artículo 114 del C.P.T.S.S. y requirió a las accionadas, para que, de manera previa a la fecha y hora fijada para la audiencia, en un término de 24 horas antes de la misma, aportaran la

contestación de la demanda al correo electrónico del Juzgado.

Al contestar la demanda la empresa **Bancamía**, aceptó unos hechos y negó otros. Así las cosas, se opuso a todas y cada una de las pretensiones, por considerar que la demandante no goza de la garantía de fuero sindical.

Así mismo propuso como excepciones la de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COMPENSACIÓN y PRESCRIPCIÓN.

Por su parte, el **Sindicato de Trabajadores de Entidades Financieras, SINTRAENTFIN**, contestó la demanda manifestando ser ciertos la mayoría de los hechos y considerar no ser un hecho sino una apreciación del demandante el hecho cuarto. Asimismo, señaló que coadyuvaban y apoyaban todas y cada una de las pretensiones invocadas por la demandante, al igual que los hechos invocados en el libelo inicial

## II. FALLO APELADO

**2.1.** Mediante sentencia de fecha 26 de febrero 2024, el Juzgado Laboral del Circuito de Loricá, declaró no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción propuestas por Bancamía, y probada la de compensación.

Asimismo, declaró el reintegro de la demandante al cargo que venía ocupando al momento del despido o a uno de igual o de superior categoría, en la empresa BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A “BANCAMÍA” por tener garantía de fuero sindical al momento del despido.

Como consecuencia de lo anterior, condenó al BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A. “BANCAMÍA”, a reconocer y pagar a la demandante por concepto de indemnización todos los salarios adeudados

desde el 1º de diciembre de 2023 hasta que el BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A, BANCAMÍA haga efectivo su reintegro.

Igualmente, condenó al demandado a reconocer y pagar a la demandante las agencias laborales legales y extra legales a que tengan derecho, así como las cotizaciones a seguridad social integral desde el 1º de diciembre 2023 hasta que el demandado haga efectivo su reintegro.

Por otro lado, autorizó al demandado a descontar de las condenas impuestas en los numerales anteriores, los pagos realizados por conceptos de indemnización por despido sin justa causa, liquidación de contrato y demás que hayan sido pagados a la demandante al momento de terminar el contrato de trabajo y que sean incompatibles con el reintegro ordenado.

2.2. Como fundamento de su decisión, la juez de primera instancia inicialmente indicó que, la demandante laboraba para la empresa demandada hasta el día 01 de diciembre de 2023, por lo que entró a determinar si para esa fecha, ésta poseía la garantía de fuero sindical. Así las cosas, indicó que de la constancia de registro de modificación de Junta Directiva de la organización sindical SINTRAENTFIN, se denota que, la demandante ostentaba la calidad de miembro del cargo directivo de presidente, lo cual, fue notificado al empleador, con lo que presumió la existencia del fuero sindical.

Asimismo, anotó que la demandada insiste en que la demandante ejercía la representación de Bancamía frente a los trabajadores, y en virtud de ello, no tiene fuero sindical. En ese sentido, luego de hacer ciertas precisiones legales y jurisprudenciales sobre el tema, entró a estudiar las pruebas documentales y testimoniales que reposan en el proceso, indicando que, sus funciones no se desempeñaban como representante del empleador frente a los trabajadores y tampoco de alto directivo de la empresa, puesto que su función era meramente ejecutiva

en el área comercial, no ocupaba una posición especial de jerarquía.

### **III. RECURSO DE APELACIÓN.**

La apoderada judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación, solicitando fuera revocada la sentencia de primera instancia, en tanto, a sus voces, la juez de primera instancia incurrió en dos yerros básicos, el primero, en cuanto la valoración o interpretación de las normas de derecho sustantivo (artículos 389 y 32 del C.S.T) y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en especial, las sentencias Sl-4018 de 2020, SL-4016 de 2012, Sl-1068 de 2021, así como la sentencia radicado 2789 de 14 de marzo de 1989, la sentencia radicada 24.428 de 2006 y de la sentencia SL4018.

Y el segundo, en cuanto la indebida valoración de las pruebas allegadas al plenario, en especial, la prueba documental.

En cuanto al primer yerro que se le endilga a la sentencia, expone que, existió una indebida valoración de las pruebas documentales, tales como, el manual de funciones, orden jerárquico de la compañía, orden jerárquico de la sucursal Lorica, y no valoradas, las de atribuciones CDP, los encargos de la demandante como gerente, el percinograma de Ivama Montiel, los comités de crédito, los informes de acompañamiento y los acuerdos de pago, todas estas documentales están en la contestación y no fueron tachadas de falso ni desconocidas.

Señala que, existe una indebida interpretación o aplicación de los artículos del Código Sustantivo, los artículo 389 y el 32 con claridad señala quiénes son representantes del empleador, asimismo, en las sentencias que se listaron, precisan que no es el nombre del cargo, del documento que diga que son de confianza y manejo, sino su función, trayendo a colación las sentencia de la CSJ, Sala de Casación Laboral, 4016 de 2012; la sentencia Sl1068 de 2001, sentencia con radicación 2189

de 14 de marzo de 1989, y la sentencia 24028 de 2006.

Así las cosas, indicó que conforme a las normas del C.S.T. y las sentencias de la Corte, y la sentencia señalada en el fallo de primera instancia Sl 4018, con la que la A quo soporta su fallo, esa sentencia es clara al señalar las situaciones de mando, coordinación y dirección, lo cual determina que un trabajador es de confianza y manejo. Así entonces, en el caso que nos convoca, fue aplicado en indebida forma la parte sustantiva del articulado, en ese orden, en el proceso se valoraron algunas documentales, sobre las cuales se hizo mención de algunos contratos, certificación, carta de terminación, manual de funciones y orden jerárquico, entre otras, sin embargo, se dejó de valorar otras, que acompañadas con el manual de funciones, dan cuenta de esa jerarquía, de ese poder de decisión que tenía la demandante dentro del cargo de CDP; ahora, hay unas que fueron valoradas, pero su valoración fue indebida, entre ellas, el manual de funciones, de hecho la A quo, hace una lectura total del mismo, sin embargo, aduce no encontrar esas facultades jerárquicas, coordinativas, y basta con leer los verbos rectores.

En ese orden, agregó que en ese manual se indican situaciones importantes como que participa en los Comité de Mora y Castigo, y adicional tiene otras funciones, atribuciones del cargo, realizar evaluación de desempeño, siendo claro que enmarca un cargo de confianza y representación, siendo el segundo al mando en Lórica, y que tiene funciones de coordinación y enlace, movimiento y control. Igualmente, la juez no valoró otras documentales, en donde se denota que hizo aprobación de vacaciones y permiso del personal de Lórica, no es cierto que lo hiciera por encargo, no tuvo en cuenta los informes de acompañamiento y actas de compromiso, esto fue puesto de presente a la demandante en el interrogatorio de parte, en donde en las preguntas 14. 15 y 16, se le preguntó si hacía informes de acompañamiento y actas de compromiso y negó ambas, luego, se le puso de presente los documentos, e indicó conocer el contenido y haberlos diligenciado, en donde había no

solo un acompañamiento claro a sus Edp, sino, que había actas de compromiso, se ponían unos avances obtenidos, se ponían unos indicadores, es decir, había evaluaciones de desempeño, verificador de indicadores y actas de compromiso, lo cual no fue tachado de falso.

Asimismo, otra documental son las atribuciones del Cdp, las cuales tiene solamente el cargo de coordinador y gerente, aprobación de créditos y CDP, también, no tuvo en cuenta, como estaba constituida la oficina de Lorica, si se revisa el organigrama general, hay unos cargos por encima de la demandante, pero, incluso, está en un cargo intermedio de dirección, y que después del gerente venía ella, que era la que coordinaba toda la fuerza comercial, en donde tiene a cargo la mayor parte de la compañía, su brazo comercial y por ende, es un cargo directivo.

Igualmente, esbozó que, no es dable señalar que, porque se tengan 5 personas por encima, ya dejó de ser una persona de manejo y confianza, empero, esta tenía a cargo Edp, en donde hacía modificación de agenda, verificación de auditoría, aprobación de créditos, entre otros. Insistiendo en que, esas documentales debieron haber sido valoradas, en conjunto con las que se valoraron de manera incorrecta, pues habría llegado la juez a establecer que en efecto había labores de coordinación, dirección y había sanciones disciplinarias y de corrección.

Frente a los testimonios, la A quo indica que no había suficiente administración, coordinación, enlaces por parte de la demandante, empero, estos testigos se limitaron a señalar que la demandante hacía labores de acompañamiento y que no era su jefe; asimismo, señaló no estar de acuerdo con la conclusión a la que llega la juez, en cuanto a que solo el cajero se podía aforar, pues existen otros cargos que pueden hacerlo. Asimismo, agregó que, tampoco se encuentra de acuerdo con la afirmación de que, la demandante hacía aprobaciones y que ello no se encuentra dentro de las funciones de coordinación y dirección. Señalando además que, si bien el cargo de CDP fue suprimido, empero,

lo cierto es que, algunas aun conserven dicho cargo, no obstante, en la sede Lorica, por el tema de cartera, se suprimió.

Además de lo anterior añadió que, es clara la situación disciplinaria, en donde la demandante realizaba informes de acompañamiento y eso lo dejaron en evidencia los testigos; asimismo estimó que, la A quo insistió en que no había enlace entre la demandante y las demás áreas, siendo que ésta tenía un enlace directo con recursos humanos, al conceder vacaciones, licencias, y otras, asimismo, con presupuesto al realizar comités de mora.

Por último, solicita que en caso de no accederse al recurso, se mantenga incólume el numeral quinto de la sentencia.

#### **IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

##### **4.1. Del recurso de apelación**

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo con lo consagrado en el artículo 66-A del C.P del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración, a menos que se traten de derechos laborales mínimos irrenunciables de la parte actora.

##### **4.2. Aspectos que no son objeto de controversia.**

En el plenario no es materia de discusión y se mantiene incólume de la sentencia de primera instancia:

- Que entre la señora **IVAMA ISABEL MONTIEL SUAREZ** y la empresa demandada, existió un contrato de trabajo a término

indefinido desde el 11 de agosto de 2008 hasta el día 1º de diciembre de 2023, en la sucursal Lorica (Córdoba).

- Igualmente, no es objeto de debate que la parte demandante es miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores, SINTRAENTFIN, en donde fue elegida como PRESIDENTE.

#### **4.3. Problema jurídico**

Dicho lo anterior, es competencia de esta Sala estudiar los siguientes aspectos:

- Determinar si efectivamente existió una indebida valoración de las pruebas allegadas al proceso, asimismo, una indebida interpretación de las normas y jurisprudencias que regulan el asunto, y en ese orden, verificar si la demandante ostentaba o no un cargo de dirección, manejo y confianza, por ende, no podía ostentar la calidad de aforada.

#### **4.4. Del fuero sindical y el levantamiento del mismo.**

Comenzamos señalando que el **fuero sindical**, es aquella garantía de que gozan los trabajadores a no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, salvo que medie una justa causa de despido, que se encuentra previamente calificada por el Juez del Trabajo. Garantía que ha sido definida en innumerables sentencias de la Corte Constitucional, entre ellas, la sentencia T-057 de 2016, la cual establece:

*“Se ha indicado que el artículo 39 de la Constitución Política establece el fuero sindical como una garantía para que los representantes sindicales cumplan su gestión, por lo que se trata de proteger al mismo sindicato antes que a sus miembros.”*[\[106\]](#)

**2.6.2.** *Igualmente, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra el fuero sindical y lo define como una herramienta para proteger los derechos de libertad sindical y asociación, la cual consiste en garantizar a algunos trabajadores que no sean despedidos, que sus condiciones laborales no sean desmejoradas, no ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, sin justa causa que haya sido calificada con anterioridad por el juez de trabajo.[107] Al respecto, esta Corporación ha señalado que el fuero sindical pretende evitar que el despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, alteren de manera indebida las acciones legítimas que la Constitución Política le reconoce a los sindicatos.[108]*”

Ahora bien, conforme lo establece el artículo 118 del C.P. del T y de la S.S., el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin previa calificación de la autoridad judicial, podrá solicitar el correspondiente reintegro. Esta acción judicial la ha entendiendo la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional como “*un mecanismo judicial ágil y eficaz para la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical de los empleados públicos o particulares amparados con fuero sindical, despedidos sin la calificación judicial previa, esencia de esta garantía.*”<sup>1</sup>.

#### **4.5. De los empleados de dirección, manejo y confianza y la garantía aforal.**

Insiste la vocera judicial de la parte demandada, que existió una indebida valoración de las pruebas obrantes en el plenario, en tanto, considera la misma que, se encontró probado que la accionante ostenta un cargo de dirección, manejo y confianza, por ende, no podía ostentar la calidad de aforada.

Partimos así por traer a colación el literal a) del artículo 32 del C.S.T., el cual a la letra dispone:

---

<sup>1</sup> Ver sentencia SU- 036 de 1999.

**“Artículo 32.** *Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:*

*a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};*

Sobre este punto se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL3303 de fecha agosto 16 de 2022, en donde se reiteró la sentencia SL38783-2011, indicando:

*“[...] los cargos de dirección confianza y manejo no solo exigen características como honradez, rectitud y lealtad, sino que, además, comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa (CSJ SCL Rad. 24428-2006).*

*Ahora bien, en tratándose de cargos que exigen un especial compromiso del trabajador y que imponen reserva, prudencia, y precaución en efecto, indican un personal compromiso por parte del trabajador, no obstante, ha dicho la Corte en otras oportunidades, que no necesariamente son características indicativas de que se trate de un trabajador de dirección confianza o manejo, pues ello tiene más relación con las condiciones en que se desempeña la labor, por el especial grado de compromiso, confianza y vinculación con los intereses del empleador y el manejo de la empresa”.*

Ahora bien, el artículo 389 del C.S.T, cuya exigibilidad se analizó en la sentencia C- 662 de 1998, claramente enseña:

**Artículo 389 C.S.T:** *No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.*

En ese orden de ideas, se advierte que, es clara la prohibición consagrada en el citado artículo 389 del C.S.T., en cuanto a aquellos trabajadores en los que el empleador ha depositado un grado especial de confianza, distinto al exigido a los demás, en tanto sus labores comprometen los intereses económicos de la empresa, a quienes les está vedado formar parte del sindicato. Así entonces, ha dicho la Corte, que esa calidad de trabajador de confianza, manejo y dirección no se adquiere en virtud de una cláusula, que es necesario verificar la realidad del cargo (ver sentencia SL-1068 de 2021)

Así las cosas, huelga remitirnos la sentencia SL-4058 de 2022, en donde se estableció:

*“existen trabajadores dentro de la empresa a los que no les es dable beneficiarse del fuero anotado, ya que sus especiales características los harían actuar como «juez y parte» dentro de la negociación y aprovecharse «[...] en beneficio propio de sus especiales ubicaciones dentro de la escala jerárquica de la empresa, lo cual es contrario a la moral y la ética» (CSJ SL de 11 de mayo de 2006, radicación 26726).*

***A la luz del precedente, dichas personas son quienes ostentan cierto nivel jerárquico dentro de una organización lo que las diferencia de los demás trabajadores, en tanto representan al empleador en los términos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, ejercen un poder de mando e instrucción o suponen un nivel intermedio entre el empleador y el resto de funcionarios, que los dota de la facultad de subordinación.***

*Esta ha sido la postura doctrinal de la Corporación plasmada en la sentencia CSJ SL 11 mayo 2006, radicación 26726; reiterada en las decisiones CSJ SL 2 octubre 2007, radicación 29822; CSJ SL 15 octubre 2008, radicación 33994; CSJ SL 20 abril 2010, radicación 35636; CSJ SL 21 septiembre 2010, radicación 37307; CSJ SL 23 noviembre 2010, radicación 33677; CSJ SL 13 febrero 2013, radicación 39609; CSJ SL10660-2017, CSJ SL15862-2017, CSJ SL1361-2018, CSJ SL2680-2018 y CSJ SL1438-2019. En la primera de las mencionadas, la Sala afirmó:*

*De otra parte, no puede perderse de vista que en términos generales, en una organización empresarial hay varias clases de servidores, por ejemplo, **de un lado, un nivel directivo que desarrolla, ejecuta y lleva adelante las políticas de la empresa bajo una cabeza visible, cuyos integrantes tienen poder de subordinación y de representación de la empresa que conlleva a su vez la posibilidad de comprometer los intereses de la misma frente a cualquier persona, y otro nivel que está integrado por trabajadores que naturalmente no tienen esa capacidad de representación y compromiso del empleador y solamente realizan una actividad concreta planificada y organizada previamente por el nivel primeramente señalado.***

*Sobre el particular, la Corte Suprema, en sentencia del 1º de junio de 1954, sentó la siguiente orientación:*

***“Los cargos de dirección se caracterizan porque quienes los desempeñan: a) Actúan en función no simplemente ejecutiva, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstracción económica o técnica, a diferencia del trabajo ordinario que no lleva sino su propia representación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planos señalados de antemano por el impulso directivo; b) Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores y dentro de la órbita de la delegación, jerarquía que por regla general coincide***

con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial, pues el criterio no es formal sino sustancial y por lo tanto, se estructura únicamente sobre la naturaleza de la función que realice el trabajador... c) Obligan al patrono frente a sus trabajadores, según lo preceptuado por el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo; d) Están dotados de determinados poder discrecional de autodecisión cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o, en último término, de la voluntad superior del empleador; e) Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central; f) Finalmente, y por todo lo anterior, constituyen un tipo intermedio de trabajador entre el patrono a quien representan y el común de los demás asalariados. En esta categoría y como ejemplos puramente enunciativos, están incluidos los gerentes, administradores, mayordomos, capitanes de barco etc.” (Subrayas externas).

*En esas condiciones, la señalada protección del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, tiene como destinatarios específicos a los trabajadores comunes y ordinarios de una empresa, entendida ésta como una unidad de explotación económica, y no aquellos que por su cargo y jerarquía se confunden con el empleador mismo en tanto ostentan un poder de dirección y mando que lo comprometen, confundiendo sus intereses personales con los de la organización. Permitir a éstos que a través del conflicto colectivo económico puedan mejorar sus condiciones de trabajo, sería tanto como permitir que fueran juez y parte y se aprovecharan en beneficio propio de sus especiales ubicaciones dentro de la escala jerárquica de la empresa, lo cual es contrario a la moral y la ética.*

*Debe recordarse, para corroborar el anterior criterio, que en materia de la aplicación de la convención colectiva de trabajo, la jurisprudencia pacífica tanto del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo como de esta Corporación, se ha inclinado por considerar válido excluir a los representantes del empleador de los beneficios convencionales, exclusión que “obedece a un principio general de derecho, pues en toda obligación y en todo contrato, incluido el de trabajo, una misma persona no debe actuar como parte y contraparte, ni representar a ambas partes simultáneamente cuando sus intereses sean opuestos o puedan llegar a serlo.*

*(...) no es lícito que quien tiene el deber de cuidar los intereses económicos de otro, o de representarlo, pueda hacer negocios en su personal beneficio y en detrimento de aquel en cuyo nombre actúa, o ejecutar actos que puedan afectar negativamente los intereses de su representado, con lo que se afianza la certeza de que la convención colectiva de trabajo no debe aplicarse a todos los trabajadores de la empresa, pues de sus beneficios pueden ser excluidos aquellos que representan al empleador”, tal cual quedó explicado en la sentencia de homologación del 6 de septiembre de 1995, radicación 8127.*

*(...) Desde luego, y continuando con esa precisión, debe advertirse que en los casos particulares y específicos que los jueces examinen, serán las circunstancias que en ellos aparezcan las que determinen la aplicación de la protección atrás mencionada, pues bien pueden aparecer situaciones en que un empleado sea considerado o clasificado como alto directivo y en realidad no lo sea, ya que los empleadores no pueden tener patente de corso y escudarse en pretextos formales para evadir la mencionada protección.*

Dicho lo anterior, pasaremos a estudiar las pruebas obrantes en el expediente, a fin de establecer si las funciones que desempeñaba la actora, en el cargo de **Coordinadora de Desarrollo Productivo (CDP)**, eran aquellas de dirección, manejo y confianza, veamos:

Encontramos el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, dicho sea de paso, en el capítulo XI “MANTENIMIENTO DEL ORDEN Y LA DISCIPLINA” señala el orden jerárquico dentro de la entidad demandada, así:

**En la Dirección General:**

Presidente Ejecutivo  
Vicepresidente Ejecutivo  
Vicepresidentes  
Contralor interno  
Gerentes  
Directores  
Supervisores  
Especialistas  
Analistas  
Asistentes  
Auxiliares

**En la Auditoría:**

El Auditor  
Directores de Auditoría  
Auditores Máster  
Auditores Senior  
Auditores Junior

**En la red de oficinas:**

Vicepresidente Comercial  
Gerente Nacional de Red  
Gerentes Regionales  
Gerentes Zonales  
Gerentes de Oficina  
Coordinadores  
Ejecutivos de Microfinanzas  
Gestores II  
Gestores I  
Cajeros  
Promotores

Igualmente, a folio 83 de la carpeta, 18AnexosContestacionBancamia.pdf, reposa el organigrama de la Oficina de Lorica, Bancamía S.A, el cual se muestra a continuación:

**ORGANIGRAMA OFICINA LORICA BANCAMÍA S.A.**

GERENTE DE OFICINA	
VACANTE	
GERENTE DE OFICINA (ENCARGADO)	
92535526	JAVIER ANTONIO DIAZ ARRIETA
COORDINADOR DE DESARROLLO PRODUCTIVO	
33103264	LOPEZ TORDECILLA CAROLINA DE JESUS
1065373174	MONTIEL SUAREZ IVAMA ISABEL
EJECUTIVO DE DESARROLLO PRODUCTIVO	
7380752	BALLESTA ATILANO TONIS RAMON
1063149190	BELLO DIMAS DULIS
78075744	CANTERO ORTIZ OSVAIRO ANTONIO
78078499	ESCANO RIOS ELKIN ENRIQUE
1065126690	FAWCETT SERRANO MAURICIO ALBERTO
78078789	GENES HOYOS JORGE MARIO
30665129	MATTOS LINA MARCELA
1065372167	MORALES VILLADIEGO LUIS MIGUEL
1063153194	NOVOA LLORENTE SILFREDO JOSE
78757091	OROZCO MARTINEZ ALEXANDER FRANCISCO
30659697	PEREZ CARDENAS BIBIANA ISABEL
GESTOR DE MICROFINANZAS II	
1070807597	TORDECILLA ALVAREZ MAURA DE JESUS
GESTOR COMERCIAL DE MICROFINANZAS	
30669545	DOMINGUEZ FAJARDO YARLEY DEL CARMEN
CAJERO	
1066726114	SANCHEZ PADILLA OSMAR JOSE
26039154	UPARELA MEJIA OLGA LUCIA

Ahora bien, a folios 15 a 17 de la carpeta 018AnexosContestacionBancamia.pdf, reposa el manual de funciones del cargo denominado COORDINADOR DESARROLLO PRODUCTIVO, en donde se detallan las siguientes:

*“4.1 Realizar visitas de acompañamiento para establecer estrategias de gestión y control a la colocación y recuperación de créditos de los clientes asignados y dejando evidencia en los formatos establecidos.*

*4.2 Aprobar y denegar créditos de acuerdo a la evaluación efectuada y a las atribuciones documentadas en la normatividad interna vigente.*

*4.3 Revisar, modificar y aprobar los planes y rutas de trabajo de los Ejecutivos de Desarrollo Productivo, así como realizar visitas de acompañamiento y seguimiento a los resultados sobre la gestión realizada.*

*4.4 Efectuar seguimiento y control a los indicadores de la gestión comercial de los colaboradores de la oficina a cargo con el fin de plantear planes de acción para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, dejando evidencia en los formatos establecidos.*

*4.5 Asegurar la ejecución y cumplimiento de los protocolos definidos en las visitas de seguimiento a la promoción, levantamiento de información, análisis y recuperación de créditos.*

*4.6 Implementar, apoyar y hacer seguimiento a la estrategia de promoción adoptadas, con el fin de atraer nuevos clientes y posicionar el portafolio de productos del Banco en la Oficina.*

*4.7 Implementar técnicas de control y recuperación de cartera adecuadas a las necesidades de financiación de los clientes, con el fin de incrementar la participación en la generación de los ingresos a nivel institucional.*

*4.8 Participar periódicamente en las mesas de objetivos para tratar temas inherentes a la gestión comercial.*

*4.9 Aprobar la apertura de los CDT solicitados por el cliente.*

*4.10 Contribuir con el cuadro de oficinas con la revisión de los créditos desembolsados, apertura de cuentas y validación del arqueo de pagarés del día.*

*4.11. Verificar los arqueos de pagarés, títulos valor y expedientes de los clientes.*

*4.12 Controlar y hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado a la oficina bajo su cargo.*

*4.13. Elaborar la presentación del presupuesto de los diferentes productos en la captación, colocación, cartera, seguros, etc., así como informar a las instancias pertinentes sobre la gestión y evolución del cumplimiento del presupuesto aprobado.*

4.14. *Propender por la ejecución del modelo funcional, el diligenciamiento de los formatos y lineamientos dados por sistemática comercial.*

4.15 *Atender, analizar y solucionar las peticiones, quejas y reclamos recibidas por partes del cliente.*

4.16 *Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno del 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.*

4.17 *Contribuir en el logro de objetivos y estrategias impartidas por el Banco para el mejoramiento de los procesos.*

4.18 *Reportar los riesgos que se identifiquen en la operación de la entidad en los medios dispuestos por el Banco.*

4.19. *Fomentar y generar en todos los colaboradores del equipo de trabajo la cultura de Bancamía, que incluya el entendimiento de nuestra misión, visión y filosofía corporativa, así como nuestra naturaleza de entidad financiera vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia.*

4.20 *Emitir la información requerida por las diferentes dependencias y superiores, en coordinación y aprobación del jefe inmediato.*

4.21 *Dar un adecuado uso a los equipos y elementos asignados para el desempeño de sus funciones.*

4.22 *Aplicar las normas y medidas de seguridad establecidas por el Banco para el desarrollo de las labores asignadas.*

4.23 *Identificar mejores prácticas en el sector y de acuerdo a su viabilidad implementarlas al interior del Banco.*

4.24 *Sugerir a través de los conductos regulares correspondientes, las mejores prácticas identificadas para el desarrollo de la actividad del Banco.*

4.25 *Presentar para aprobación del jefe inmediato y gestionar el plan de formación y capacitación para los colaboradores a su cargo del Banco cuando este lo requiera.*

4.26 *Las demás funciones inherentes al cargo asignadas por el jefe inmediato, en facultad de su nivel de atribución.”*

Asimismo, reposa en el expediente a folio 84 de la carpeta

018AnexosContestacionBancamia.pdf del expediente digital, una misiva dirigida a la actora, en donde se le encargaba como gerente de oficina en los meses de 1 de julio de 2023 a 31 de julio de la misma anualidad; Igualmente, milita a folio 92 a 147, unos formatos denominados “RESUMEN DE COMITÉ DE CRPEDITO”, algunos firmados por la señora IVAMA MONTIEL en calidad de Gerente de zona, y otros en calidad de CDP.

Igualmente, encontramos unas actas de acompañamiento y compromiso, actas de acompañamiento y acta de compromiso de desempeño, de las cuales, llama la atención de la Sala, algunas se encuentran suscritas por quien fungía como gerente. Asimismo, algunas tienen el espacio para la firma del colaborador del jefe inmediato, empero, no se encuentran suscritas (ver folio 148 a 174), actas que fueron puestas de presente a la demandante en el interrogatorio de parte, en donde señaló que efectivamente las había elaborado.

Asimismo, evidencian también los acuerdos de pago, saldos en mora, los cuales se encuentran firmados, única y exclusivamente, por quien realiza dicho acuerdo. (folio 175 a 184)

Asimismo, en el proceso fueron recepcionadas las testimoniales de los señores **Rowan José Correa Llorente**, **Alexander Francisco López Martínez** y **Elkin Enrique Escaño Ríos**, quienes al unísono señalaron ser Ejecutivos de Desarrollo Productivo (en adelante EDP) en la seccional Lorica de la entidad financiera Bancamía; en lo que nos interesa del recurso, indicaron que la demandante se desempeñaba como Coordinadora de Desarrollo Productivo (en adelante CDP), y como tal, se encargaba de acompañar las labores de los EDP, que estos últimos se encargaban de analizar créditos, visitar clientes, y si el cliente quedaba en mora le hacían visitas, y en esas funciones, cuando el cliente era muy renuente, la demandante hacía acompañamiento, y en crédito, también hacía campañas de crédito. Igualmente, señalaron que la oficina Bancamía Seccional Lorica, se encontraba conformada por un gerente encargado, y

que dicha oficina, estaba dividida en el área comercial y el área operativa, en la primera, estaba los EDP y CDP, y en la segunda, estaban los cajeros y gestores. Igualmente, manifestaron que, al mando de la oficina de Lorica, se encontraba el Gerente, quien era la persona encargada de darles órdenes e instrucciones; que la actora no tenía dentro de sus funciones autorizar CDT o firmar cheques, además, que ésta nunca fue representante del empleador, sino una compañera de trabajo más.

Aunado a lo anterior, señalaron los testigos que, la actora nunca les concedió vacaciones, que ésta aprobaba créditos hasta cierto monto, insistiendo el testigo, Escaño Ríos, que la aprobación de los mismos estaba en cabeza del Comité de aprobación, y que una vez aprobados, entonces, los autorizaba la CDP.

Por su parte, se escucharon los testimonios de los señores **Julio Cesar Alviar Ochoa, Carlos Alberto Martínez Lozano y Leider Alexander Puente Espitia**, el primero de éstos, indicó que, era gerente zonal para la zona Sucre, que tenía a su cargo 05 oficinas en Córdoba y 06 Oficinas en Sucre. Quien señaló que la demandante realizaba labores de liderazgo dentro de la oficina de Lorica, teniendo a su cargo EDP, que la misma participaba en los comités de aprobación de crédito, era la encargada de velar por el cumplimiento de metas, y acompañamiento de EDP, cuando la cartera lo requería. Asimismo, indicó que, respondía por el cumplimiento de metas de toda la oficina de Lorica.

Aunado a lo anterior, se escuchó el testimonio del señor **Julio Cesar Alviar Ochoa**, quien inicialmente esbozó ser empleado de la entidad demandada en el cargo de Gerente Zonal para la zona Sucre y que conoce a la demandante, ya que él está atendiendo esa oficina desde octubre de 2020, señalando que maneja 05 oficinas de Córdoba y 6 oficinas de Sucre. Además, que fungió como jefe directo de la demandante, que ella realizaba labores de liderazgo dentro de la oficina de Lorica, teniendo a cargo EDP, asimismo, que participaba en el comité de aprobación de créditos que

llegaban a instancia de ella, esto es, créditos de hasta 7 millones de pesos, era la encargada de velar por el cumplimiento de metas, acompañamientos a los Edp, cuando alguna cartera lo requiera; dentro de los acompañamientos se identificaba las malas prácticas, oportunidades de mejoras, ella era la encargada de retroalimentar, y de comprometer al colaborador y dejar en específico todos los hallazgos que hubieran allí. Respondía por las metas comerciales a cargo, que eran el conjunto de metas de toda la oficina de Lorica.

Asimismo, indicó que revisaba la programación de área de cada uno de los ejecutivos, ayudaba a construir, validar agendas, visitas a clientes para consecución de créditos y pago de cartera en mora. Ella velaba porque éstas se cumplieran a cabalidad. De la misma manera, hacía parte del comité de crédito y del comité de mora. Se encargaba de supervisar la función de recuperación de Cdp, los redireccionaba, validaba el cumplimiento de sus funciones y de habeas data. Igualmente, esgrimió que esos compromisos quedaban contenidos en unos formatos que debían dejarse diligenciados cada vez que se realiza un acompañamiento de éstos y, junto a él reposa un acta de compromiso de las oportunidades de mejoras de lo que ella haya identificado, en donde el ejecutivo se compromete a mejorar, es como una primera instancia. Que, en las visitas de campo, la actora debe supervisar la buena actuación de los colaboradores frente al cliente, y de no cumplir con los protocolos debía especificarlo en el acta de acompañamiento. Aunado a lo anterior, precisó el testigo que, la demandante puede llamar la atención de los Edp, y que al igual que todos los cargos directivos de la empresa, puede reportar las sanciones al Comité Disciplinario de la entidad.

Aunado a lo anterior, esgrimió que, en cuanto al comité de aprobación, estableció que el EDP tiene rol de visitar clientes, él hace el levantamiento de la información financiera cuantitativa y cualitativa, elabora resultado y balance general; que, en ese comité, el CDP podía aprobar créditos de hasta 7 millones, y que está conformado por los EDP y CDP, pero quien

aprueba es el CDP. Igualmente, en cuanto al comité de mora, precisó que CDP y EDP establecen el listado de clientes en mora, el CDP le pregunta al EDP la gestión que ha hecho, y, asimismo, le hace recomendaciones para mejorar la gestión de cobro. Esbozó, igualmente que, la oficina de Lorica a diciembre de 2023 estaba conformada por un gerente de oficina, del cual se desprenden 2 brazos, que hay 2 CDP y de ellas se desprenden 6 EDP. Que los EDP rinden cuentas a los CDP y el CDP al gerente de oficina.

Refirió que los jefes de los EDP eran los CDP, que le consta que dentro del rol de CDP es inherente que pueda aprobar vacaciones o dar permisos por urgencias en la casa de un EDP y da apoyo para que les dieran vacaciones, sin embargo, afirmó que taxativamente no podía indicar a quien le dio vacaciones la demandante.

Al preguntársele sobre el poder de subordinación del CDP sobre EDP, éste indicó que podía otorgar permisos por diferentes motivos, que da incentivos de descanso, que puede autorizar que el EDP se retire de la oficina porque tiene que hacer una diligencia personal o si le ocurre algo en casa. Que no tiene presente que en el manual de funciones se establezca que el CDP tenga la función de aprobar vacaciones, sin embargo, afirma que el CDP si está en potestad de aprobar o negar vacaciones. Que todos los que tienen personal a cargo tienen facultad de aprobar vacaciones.

Expuso que las funciones de la demandante actualmente las realiza el gerente de oficina, que las sanciones disciplinarias al EDP solo las impone el comité disciplinario, que como líderes deben reportar incidentes que se encuentren. Desde allí se hace un debido proceso, se llama a descargos, analizan la prueba y ellos imponen sanción (el comité disciplinario)

Refirió que si un EDP solicita un permiso superior a 3 días, debe solicitarlo ante talento humano, si es de menos de 3 días, los superiores pueden otorgarlo a sus inferiores. El testigo a sus gerentes de oficina, los gerentes de oficina a CDP. CDP a EDP cuando exista la figura de CDP.

Expuso que todos los cargos de CDP a nivel nacional se toman como representantes del empleador. Que la demandante el año anterior fue designada como gerente de BANCAMIA LORICA por una directriz donde el testigo le pidió el apoyo.

Por último, señaló que la demandante no tenía facultad de contratar o despedir personal, que esa decisión está en el área de comité disciplinario y contratación en el área de talento humano.

Asimismo, se escuchó la narración de los señores **Carlos Ernesto Martínez Lozano**, quien en su intervención señaló que se desempeñaba como gerente de relaciones laborales y bienestar. Señala que no conoce personalmente a la demandante, pero si por su rol en la empresa. Sabe que se desempeñaba como CDP en la oficina de Lorica. Que dicha oficina estaba conformada por 1 gerente de oficina, 2 CDP, 15 EDP, 1 gestor 2; 1 gestor 1; 3 cajeros. Que después del 01 de diciembre se conforma por un gerente, 15 EDP, un gestor 2; un gestor 1 y 3 cajeros. Asimismo, señaló que el jefe directo del EDP es el CDP, quien le hace seguimiento, acompaña estrategias de oficina, define su rutero, le dice que clientes debe visitar. Aprueba créditos de hasta 7SMLMV, que corresponden al 85% de créditos que aprueba la oficina. Hace seguimiento a indicadores de EDP, tenía toda la supervisión sobre ese equipo. Igualmente, indicó que el CDP, tiene un rol de supervisor del presupuesto de la oficina, verificando que se cumplan los objetivos que se establecen.

Igualmente, indicó que hizo parte de la decisión de suprimir el cargo de la actora, que sabían que pertenecía a 4 sindicatos y que uno de ellos tenía fuero, empero, consideraron que la actora estaba amparada en la premisa del artículo 389 del C.S.T, por lo que por el cargo de CDP no podía estar afiliada

Asimismo, que la actora podría aprobar créditos de hasta 7smlmv, aprobar rutero de EDP, revisar que cumplieran con cartera, temas de

supervisión, cambiar rutero. Que dentro del reglamento interno de trabajo pueden incluso imponer sanciones disciplinarias, pero que dentro del banco hay un comité y sub comité disciplinario, que son ellos los que imponen sanciones. Señaló que el CDP puede hacer requerimientos y compromisos con EDP. Aunado a lo anterior, indicó que, si un EDP era miembro de la junta directiva de un sindicato y se le asignaba como gerente, debían respetar su afiliación al sindicato, y en cuanto a su fuero, tendrían que evaluar el caso concreto.

Al ponérsele de presente la carta de terminación de contrato de una CDP de nombre YULIS ANDREA CORREA RIVERA, que también era miembro de una junta directiva de sindicato, en la que se le indicó en su carta de terminación de contrato que su despido se efectuaría una vez se le levantara el fuero sindical que tenía por ser miembro de la junta directiva sindical, y cuestionársele sobre el criterio que maneja la empresa que en algunos casos aceptan que CDP tienen fuero sindical y en el presente asunto, con la demandante señalan que no tiene ese fuero por existir nulidad en su elección; este testigo manifestó que la coordinadora YULIS presenta una situación de salud compleja y que la oficina donde labora también es de manejo complejo. Aseguró que en este momento están debatiendo ante la jurisdicción 7 CDP que se les está levantando el fuero sindical. Que se ha actuado de esa manera porque como empresa decidieron como estrategia laboral considerar que en el caso de la demandante había nulidad del artículo 389 del CST. En los otros casos, decidieron que iban a proceder así por acoger una estrategia conservadora, sin que eso signifique que se les reconozca el fuero sindical a esas personas. Resaltó que también utilizan esa estrategia **para evitar que se aplique la prescripción para levantar el fuero sindical, puesto que podían correr el riesgo de que después les dijeran que había prescripción de la acción.**

Al indicársele que primeramente manifestó que no aceptaba que los CDP no tenían fuero, pero que en el escrito de terminación de contrato de

la CDP YULIS, la empresa sí acepta que sí tenía fuero y que en tal escrito no mencionan temas de salud, se le preguntó si tenía conocimiento del caso o si lo desconocía? Al respecto, el testigo dijo que si tiene conocimiento, que ese caso es de una CDP de Pitalito Huila, que lo debatieron en comité disciplinario. Señaló que el hecho de que no diga los temas de salud en el escrito de terminación de contrato, no impide que pueda señalarlo en la jurisdicción, igualmente el hecho de que considera que no tiene fuero.

Asimismo, se escuchó la declaración del señor **Leyder Alejandro Puentes Espitia**, quien se desempeñó en calidad de Gerente territorial norte de BANCAMIA, el cual tiene como zona de dirección departamentos de Sucre, Atlántico, San Andrés Islas, Valledupar, Santander, Norte de Santander, entre ellos la oficina de Lorica, que está adscrita a la oficina de Sucre. Relató que conoce a la demandante desde el 29 de enero de 2023, cuando fue trasladado de la gerencia territorial sur a la gerencia territorial norte. Que ella era CDP, que el CDP es gerente de las oficinas grandes, se encarga de supervisión, aprobación de créditos, aprobación de tareas del EDP, aprobar créditos inferiores a 7SMLMV entre otras. En cuanto a las rutas, señaló que el EDP debe informar las rutas del agendamiento al CDP y al gerente de oficina, ellos son los que dicen sí o no, le cambian, le ponen, aprueban o deniegan la agenda. Que esa agenda está compuesta por todos los clientes asignados al EDP, el EDP selecciona a quien va a visitar, se lo presenta al CDP, esto como apoyo a temas de consecución de crédito y por legalidad para asuntos con la ARL, y el CDP es el que aprueba la ruta. El CDP valida que los EDP estén validando y cumpliendo las agendas.

Igualmente, esbozó que el EDP pasa créditos a CDP, que ellos supervisan los cruces de información de los EDP. Que los CDP aprueban el 80% o 90% de los créditos en la oficina de Lorica. Que no manejan cartera, que la meta de los CDP se mira por cumplimiento de presupuesto de la oficina, el cual lo establece el gerente de la oficina. Reseñó que las oficinas tienen una parte comercial y otra operativa, que en calle están los

ejecutivos, los operativos están en oficinas. Que las oficinas grandes tienen coordinador de oficina. Que Lorica solo tenía CDP. Que en la oficina donde no está el gerente, el CDP es el que reemplaza al gerente. Que en oficinas donde hay CDP y coordinador de oficina, el segundo al mando y reemplazo del gerente es el CDP.

Conforme lo expuesto debe decirse que, lo valorado es de suma importancia, por cuanto el descontento de la promotora del recurso, se circunscribe a las apreciaciones vertidas en la sentencia en cuanto a la valoración del material probatorio, y en ese sentido, recuérdese que, referido a la libre formación del consentimiento señala el artículo 61 del C.P.T.S.S., que el juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, formando su libre convencimiento inspirado en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes, en ese orden, si analizamos los medios de convicción allegados al proceso, se denota que, no puede esta Sala concluir algo distinto a lo que concluyó la juez de primera instancia, pues, está claro, a pesar del dicho de los testigos traídos a colación por la parte demandada, las funciones desarrolladas por la demandante, no eran propias de aquellas de dirección, manejo y confianza, pues, las mismas estaban enmarcadas en la comercialización de productos y servicios de la empresa, al punto que, tal como lo señalaron los testigos **Julio Cesar Alviar Ochoa, Carlos Alberto Martínez Lozano y Leider Alexander Puente Espitia**, quienes, dicho sea de paso, eran sus compañeros de trabajo y conocían de primera mano las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrolló su prestación de servicio; las funciones de la señora Montiel Suarez, no eran de liderazgo, sino de acompañamiento de los EDP, en donde, además de recuperar carteras, le correspondía realizar campañas de promoción de los créditos; además, el cargo apoyaba las funciones del gerente, al punto que, éste le delegaba las mismas.

Aunado a lo anterior, quedó probado que el cargo que desempeñaba

la actora no era indispensable para el cumplimiento de metas dentro de la entidad financiera demandada, pues, de lo contrario no hubiera sido suprimido en la oficina de Bancamía sede Lorica. Asimismo, si bien en el plenario reposan unas actas de acompañamiento, y algunas fueron elaboradas por la actora, eso, per se, no implica que ejerciera actos propios de un directivo, dado que, las sanciones en últimas eran impuestas por un comité, además, la aprobación de créditos tenía una limitante o un tope máximo, siendo el gerente el encargado de aprobar los de mayor valor, y aun así, no podemos colegir que la actora, ejerciera ese tipo de funciones que desarrollan, ejecutan y llevan adelante las políticas de la empresa y tienen poder de representación.

Asimismo, nótese que, en el mismo Manual de Funciones, se especifica, que existen varios cargos por encima del que ostentaba la accionante, esto es, Vicepresidente Comercial, Gerente Nacional de Red, Gerentes Regionales, Gerentes Zonales y Gerentes de Oficina, de ahí que, no podemos suponer siquiera que la accionante estaba dentro de aquellos que implican un grado de responsabilidad jerárquica en el cual comprometiera decisiones económicas y vitales de la empresa.

Así entonces, le asiste razón a la recurrente cuando alude que la calidad de trabajador de dirección, manejo y confianza no la otorga lo establecido en un documento, sino las circunstancias particulares de cada cargo, ello conforme lo señalan las sentencias que enuncia en las razones que sustenta el recurso, empero, en el caso en concreto, las pruebas que militan en el proceso, no dejan entrever que las labores que realizaba la demandante tuvieran tal calidad, en contraste a ello, como se esbozó, eran propias de venta y promoción de servicios bancarios, que no implicaban, se insiste, poder de representación, pues, los testigos en cita, indicaban que ésta era su compañera de trabajo, además, reconocían como único jefe inmediato al gerente de la oficina Lorica.

En un proceso de circunstancias fácticas idénticas al que nos convoca, la Sala Tercera de Decisión de esta Sala de Decisión arribó a una conclusión similar a la aquí esbozada, dentro de la sentencia de fecha

febrero 26 de 2024, proferida dentro del proceso especial de fuero sindical, acción de reintegro promovido por Carolina de Jesús López Tordecilla contra Banco de las Microfinanzas S.A – Bancamía, en donde sobre se acotó:

*“Teniendo en cuenta lo anterior, al analizar las pruebas adosadas al plenario se evidencia que, las funciones desarrolladas por la demandante no son propias de dirección, manejo y confianza, ello por cuanto, se encuentran encaminadas a la comercialización de los productos y servicios del banco, para lo cual, debía realizar acompañamiento en la recuperación del crédito dejando evidencia, aprobar y denegar créditos de acuerdo con lo lineamientos establecidos por el banco, presentar para aprobación del jefe inmediato y gestionar el plan de formación y capacitación para colaboradores y demás indicados en el manual de funciones; los cuales van encaminados a apoyar la labor del gerente de oficina, jefe inmediato de la CDP y quien podía asignar funciones.*

*Lo anterior, máxime cuando se logra evidenciar que el cargo no es indispensable para el desarrollo normal de los objetivos y cumplimientos de metas de la entidad bancaria, puesto, este cargo fue eliminado de la oficina de Lorica, tal como coligió la A quo.*

*Y, si bien la recurrente indica que la actora en su calidad de CDP debía aprobar, denegar, revisar y modificar créditos, lo cierto es que el testigo CARLOS ERNESTO MARTINEZ LOZANO, indicó que los comités de crédito y de mora eran realizados junto con el gerente de oficina, circunstancia que permite colegir que la actora apoyaba las labores del gerente, tal como se indicó en precedencia.*

*Además, el hecho de poder escalar o iniciar alerta para los procesos disciplinarios, no implica autonomía, puesto, la actora no era quien imponía las sanciones disciplinarias sino el comité correspondiente.*

*De otro lado, alude la vocera judicial de la demandada que no se tuvo en cuenta por la A quo el orden jerárquico de cada oficina, esto es, gerente y coordinador, este último como segundo al mando y quien además reemplazaba al gerente en muchas ocasiones. Al respecto, debe precisarse que el señor LEYDER ALEJANDRO PUENTES ESPITIA, en su calidad de gerente territorial y jefe superior de las oficinas BANCAMIA en la zona, indicó que el orden jerárquico en la oficina de Lorica era ejecutivo, coordinador de desarrollo productivo, gerente de oficina, gerente de zona y el última instancia el gerente territorial, tal circunstancia desdibuja que la demandante podía ser la segunda al mando, cuando existen superiores por encima del mismo gerente de oficina.*

*Aunado a ello, si nos dirigimos al orden jerárquico previsto en el capítulo XI del Reglamento Interno de Trabajo establece que en la red de oficina el orden es Vicepresidente Comercial, Gerente Nacional de Red, Gerentes Regionales,*

*Gerentes Zonales, Gerentes de Oficina, Coordinadores, Ejecutivos de Microfinanzas, Gestores II, Gestores I, Cajeros y Promotores, quiere decir ello que, contrario a lo argumentando por la parte demandada la actora no ostentaba el segundo cargo al mando.*

*En cuanto a que la demandante realizaba modificación o cambios de ruta a los ejecutivos, este hecho por si solo no da cuenta de la autonomía de la actora en el desarrollo de sus funciones, puesto, ella debía realizar comités diarios con el gerente a efectos de revisar el agendamiento ejecutivo, incluso, del dicho de los testigos rendidos, se extrae que el gerente de oficina tenía poder disciplinario sobre la actora.*

*Los argumentos esbozados en precedencia resultan suficientes para establecer que el cargo de coordinador de desarrollo productivo (CDP), no es de dirección, manejo y confianza, puesto, no ocupa una posición de jerarquía en la empresa o con facultades disciplinarias, poderes discrecionales de autodecisión frente a los demás trabajadores, pues, se itera tenía un jefe inmediato.*

*Adicionalmente, al verificarse la CCT se tiene que el campo de aplicación de esta es para todos los trabajadores sindicalizados a excepción de los que ocupen los cargos de presidente, vicepresidente ejecutivo, vicepresidentes, auditor general, oficial de cumplimiento, gerentes de área, directores, analistas master, especialistas, gerente nacional de bancas, gerentes de la red de oficinas, gerentes zonales, gerentes territoriales, es decir, el cargo de CDP ni siquiera se encuentra incluido en la excepciones.*

*En consecuencia, se estima acertada la decisión de la jueza de primera instancia al ordenar el reintegro de la demandante, dado que, no se puede excluir del fuero circunstancial al no ser un cargo de dirección, manejo y confianza. Por tanto, se confirmará la sentencia”.*

Por todo lo expuesto, se confirmará la sentencia apelada, sin imposición de costas en esta instancia, ante su no causación.

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

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha febrero 26 de 2024, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Lorica-Córdoba, dentro del proceso especial de **FUERO SINDICAL – REINTEGRO** promovido por **IVAMA ISABEL MONTIEL SUAREZ** contra **BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A. – BANCAMIA-**

**SEGUNDO: Sin costas** en esta instancia.

**TERCERO.** Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

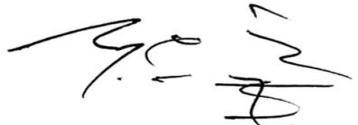
### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE LOS MAGISTRADOS



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA  
Magistrado



PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ  
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS  
Magistrado