

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL**

**Magistrado Ponente: Dr. CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO**

**FUERO SINDICAL**

**Expediente: 23-417-31-05-001-2024-00018-01 Folio 74-24**

**ACTA N° 17**

**Montería, veintiséis (26) de febrero del año dos mil veinticuatro (2024)**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación impetrado por el vocero judicial de la parte demandada contra de la sentencia de fecha 19 de febrero de dos mil veinticuatro (2024), proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Lórica - Córdoba, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL**, promovido por **CAROLINA DE JESÚS LOPEZ TORDECILLA** contra **BANCO DE LAS MICROFINANZAS SA BANCAMIA**, representado legalmente.

**I. ANTECEDENTES**

**I.I Pretensiones.**

Pretende la parte demandante se declare que goza de fuero sindical, dado que ostentaba el cargo de Coordinadora Operativa de Desarrollo, en su calidad de miembro y dirigente activa de la comisión de salubridad e higienes del sindicato ASEFINCO, Organización Sindical Industrial y de primer grado, seccional Lórica, Filial CTC, en consecuencia, ordenar la protección de su fuero sindical y el reintegro inmediato al mismo cargo y en las mismas condiciones que venía desempeñándolo y/o en un cargo igual o superior jerarquía en la ciudad de Lórica, sin interrupción alguna, del mismo modo, condenar a la demandada cancelar los salarios dejados de percibir por causa del despido, desde su desvinculación el 01 de diciembre de 2023 hasta su reintegro, pagar prestaciones sociales, pagos de seguridad social en salud, riesgos laborales y pensión, sumas indexadas, ordenar la vinculación del sindicato y finalmente, condenar en costas y agencias en derecho a la demandada.

## **I.II Hechos**

Las pretensiones precedentes se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

1. Manifiesta que, entró a laborar al servicio del Banco de las Finanzas BANCAMIA S.A., a través de contrato a término indefinido, en forma continua e ininterrumpida, en el cargo de EMA EXPERTO desde el día 11 de agosto de 2008, en la sucursal Lórica hasta el día 1 de diciembre de 2023, fecha en la cual dieron por terminado unilateralmente sin justa causa el contrato.
2. Señala la actora que, al momento del despido desempeñaba la labor de Coordinador de Desarrollo Productivo.
3. Manifiesta que, fue despedida el 01 de diciembre de 2023, sin justa causa y sin haber solicitado por mandato legal ante el juez laboral el levantamiento del fuero sindical que la cobija, en su calidad de miembro de la Junta Directiva, en el cargo de Comisión de Salubridad e Higiene del Sindicato ASEFINCO.
4. Manifiesta que, por ser miembro de la Junta Directiva del Sindicato ASEFINCO, estaba amparada por el fuero sindical.
5. Sostiene que, con el procedimiento irregular e ilegal del despido sin justa causa y sin agotar los lineamientos del debido proceso por parte de BANCAMIA S.A., se le causó un perjuicio irremediable, en razón a haber quedado cesante laboralmente.
6. Afirma que, en la misma fecha del despido, elevó solicitud de reintegro inmediato a labores, sin embargo, la demandada respondió negativamente.

## **II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

### **II.I. PARTE DEMANDADA.**

La apoderada judicial de la demandada BANCAMIA S.A., indicó respecto a los hechos 1º y 5º no son ciertos, el hecho 9º no le consta, no acepta los hechos 7º, 8º y 11 y los demás los tuvo como ciertos, frente a las pretensiones

manifestó oponerse a todas y cada una de ellas, dado que, la demandante no goza de fuero sindical.

Finalmente, propuso como excepciones las denominadas "*excepción de inexistencia de la obligación, compensación, prescripción*".

### **III. LA SENTENCIA APELADA**

Mediante sentencia de fecha 19 de febrero de 2024, el Juzgado Laboral del Circuito de Loricá – Córdoba, decidió declarar no probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción propuestas por BANCAMIA, y probada la de compensación; declaró el reintegro de la demandante al cargo que venía ocupando al momento del despido o a uno igual o de superior categoría en la empresa BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A. – BANCAMIA, condenó a la demandada reconocer y pagar a la demandante acreencias laborales legales y extra legales a que tenga derecho, así como cotizaciones a seguridad social integral desde el primero (1º) de diciembre de 2023 hasta que se haga efectivo su reingreso, autorizar a la demandada descontar de las condenas impuestas los pagos realizados por concepto de indemnización por despido sin justa causa, finalmente, condenó en costas a la demandada.

En síntesis, la señora jueza de primera instancia manifestó que, la actora no representa al empleador frente a los trabajadores, por lo que, no se puede inferir que la elección de la demandante sea nula de pleno derecho.

Aunado a ello, expuso que revisadas las pruebas documentales arrojadas al plenario pudo determinar que la actora solamente está jerárquicamente encima de los ejecutivos de microfinanzas, gestores, cajeros y promotores, sin embargo, en la escala global se encuentra debajo de 5 cargos en la red de oficina, y por debajo de 11 cargos de la junta directiva del banco.

Sumado a ello, afirmó la A quo que de las pruebas testimoniales se infiere que la demandante no es autónoma en sus funciones, por tanto, concluyó que no es representante del empleador frente a los trabajadores, puesto que, su función era meramente ejecutiva en el área comercial y no ocupaba posición especial de jerarquía. En consecuencia, consideró que es procedente ordenar el reintegro al cargo que venía ocupando al momento del despido o a uno de igual o de superior categoría.

### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

#### **IV.I. PARTE DEMANDADA**

La vocera judicial de la parte demandada presenta recurso de apelación, a fin de que sea revocada la totalidad de la sentencia, en los numerales que son desfavorables.

Indica que se encuentra inconforme con la valoración probatoria de las pruebas documentales, pues, existió un estudio errado e incorrecto del Manual de Funciones, certificados laborales, Reglamento Interno del Trabajo y el documento de orden jerárquico. A su vez, señala que las pruebas testimoniales fueron valoradas indebidamente.

Considera que existió una aplicación indebida de la sentencia que toma el despacho para argumentar su decisión, y es la misma que utiliza para soportar su tesis, esto es, la sentencia SL 4018-2020.

Aduce que, la jueza sustenta que la actora tenía fuero porque está vigente, fue a elección y comunicado al empleador, no obstante, al verificar las funciones de la demandante se evidencia que ejecutaba seguimiento y control de los indicadores de la gestión comercial de los trabajadores de la oficina para plantear planes de acción y cumplimiento de objetivos propuestos, gestión de protocolos de visita, implemente, apoya y hace seguimiento a estrategias de promoción del banco, técnicas de control, elaboración de presupuesto y recuperación de cartera, así como evaluación de desempeño.

Seguidamente, indica que, si bien la jueza de primera instancia no les dio suficiencia a los testimonios rendidos, no obstante, evidencia que estos fueron coherentes, responsivos y daban la explicación solicitada. Por lo que, considera existió una valoración probatoria inadecuada.

Aunado a ello, expone que la actora era la segunda al mando, y podía realizar cambios de ruta, por tanto, tenía facultades de aprobación y modificación de las actividades de los ejecutivos.

## **V. CONSIDERACIONES:**

### **VI.I. Presupuestos procesales.**

Las partes no discuten los presupuestos de eficacia y validez y la Sala los encuentra presentes, por lo que, se desatará el recurso de apelación impetrado la parte demandada.

## VI.II. Problema jurídico.

En el caso en concreto, el problema jurídico consiste en determinar: **i)** si erró la A quo al establecer que la actora no ejercía funciones de dirección, confianza y manejo dentro de la entidad demandada, de ser así, **ii)** dilucidar si es procedente ordenar el reintegro de la demandante a una cargo igual o similar al que venía ejerciendo, del mismo modo, **iii)** establecer si hay lugar al pago de salarios y demás acreencias laborales deprecadas.

Sea lo primero indicar que en el sub examine no existe discusión en que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de agosto de 2008 hasta el 01 de diciembre de 2023, y el último cargo desempeñado por la actora fue el de Coordinadora de Desarrollo Productivo, vínculo que finalizó de forma unilateral por la demandada BANCAMIA.

Aunado a ello, tampoco existe controversia en que la actora se encontraba afiliada al sindicato ASEFINCO, y desde el 21 de agosto de 2022 ostenta el cargo de Comisión de Salubridad e Higiene en la Junta Directiva de ASEFINCO seccional Lorica-Córdoba, circunstancia que fue comunicada al empleador BANCAMIA el día 22 de agosto de 2022.

Ahora bien, para resolver el quid del asunto debe señalarse que, la parte recurrente se duele de una indebida valoración de las pruebas arrojadas al plenario, esto es, pruebas documentales específicamente manual de funciones, certificados laborales, Reglamento Interno del Trabajo y formato de orden jerárquico, así como de las testimoniales rendidas en el plenario, de las cuales se acredita que el cargo desempeñado por la demandante es de dirección, manejo y confianza, por ende, no puede ser aforada.

De este modo, corresponde traer lo dispuesto en el artículo 32 del CST, el cual indica:

**"Representantes del empleador:** *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};*

b) Los intermediarios.

Por su parte, el artículo 389 ibidem, señala: "**Empleados directivos:** No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designador 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."

Al respecto, la Honorable Corte Suprema de Justicia, ha realizado diversos pronunciamientos a efectos de determinar cuándo un trabajador es de dirección, manejo y confianza, por ejemplo, en sentencia SL 1068-2021, M.P Omar Ángel Mejía Amador, señaló:

*"Ha sido clara la jurisprudencia de la Corporación en señalar que la calidad de trabajador de dirección manejo y confianza no se adquiere por su sola estipulación, pues depende de si las funciones asignadas al trabajador se adecuan a tal concepto, vale decir, que el único factor determinante radica en la realidad del cargo, en el contenido del mismo. Es así como las cláusulas que se pacten en tal sentido son en sí mismas, superfluas e inútiles y, por ende, ineficaces por su propia naturaleza. El trabajador de dirección confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones (CSJ SCL 14 de marzo de 1989, Rad.2.189).*

*Así mismo se ha precisado por parte del precedente que 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 (CSJ SL38783-2011).*

*En consideración a las precedentes manifestaciones, no se discute que el demandante se desempeñaba como conductor de la empresa y, por tal razón, debía transportar a sus directivos en la más absoluta reserva, lo cual exigía de su parte, un particular compromiso y total confianza en el trato de la información a la que, con ocasión de sus funciones, podría llegar a conocer. No obstante, esto solo le imponía un deber de reserva y cuidado, sin que ello implicara un grado de responsabilidad jerárquica en la cual comprometiera decisiones económicas o de vital importancia en la compañía. No se evidencian de las funciones desempeñadas por el demandante esa naturaleza directiva y de manejo empresarial o administrativo de importancia en Bavaria S. A., motivo por el cual, atendiendo a las funciones desempeñadas por el demandante, es evidente que no tenía la calidad de trabajador de dirección manejo y confianza.”*

Sumado a ello, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia ha dejado sentado que en una organización empresarial existen varias clases de servidores, por un lado, los de nivel directivo que desarrollan, ejecutan y llevan adelante las políticas de la empresa y tienen poder de representación, y de otro lado, los trabajadores que realizan actividad concreta o específica y no tienen capacidad de representación. (Vid. CSJ SL1438-2019 entre otras).

De este modo, se torna necesario realizar un análisis exhaustivo de las pruebas allegadas, y así determinar las funciones que desarrollaba la actora en el cargo de Coordinadora de Desarrollo Productivo (CDP), en primer lugar, se evidencia que el manual de funciones establece como objetivo del cargo: **"Coordinar y responder por los resultados de la oficina asegurando la aplicación de la metodología micro crediticia y los procesos misionales, la gestión de riesgo en la comercialización del portafolio de productos y servicios, como el crecimiento de la oficina de forma sostenible”**.

A su vez, prevé como funciones generales:

*"4.1 Realizar visitar 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."*

Del mismo modo, se puede evidenciar el Reglamento Interno de Trabajo en su capítulo XI "mantenimiento del orden y la disciplina", en el cual se establece un orden jerárquico, siendo el presidente ejecutivo el superior de todos los trabajadores de Bancamía, luego vicepresidente ejecutivo, vicepresidentes, contralor interno, gerentes, directores, supervisores, especialistas, analistas, asistentes, auxiliares.

En el área de autoría comienza el orden jerárquico por el auditor, directores de auditoría, auditores master, auditores senior y 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 y Promotores.

A su vez, se puede evidenciar organigrama de la oficina Lórica, en el cual establecen que se encontraban organizada con 1 gerente de oficina (encargado), 2 coordinadores de desarrollo productivo, 11 ejecutivos de desarrollo productivo, 1 gestor de Microfinanzas II, 1 Gestor comercial de Microfinanzas y 2 cajeros.

Sumado a ello, en el capítulo primero de la CCT vigencia 2023-2025, establece un campo de aplicación de la CCT, indica:

**"ARTÍCULO SEGUNDO: CAMPO DE APLICACIÓN:** *La presente Convención Colectiva de Trabajo será aplicable solamente a los trabajadores del Banco sindicalizados de ASEFINCO y ACEB, con excepción de los colaboradores que ocupen los siguientes cargos:*

*PRESIDENTE, VICEPRESIDENTE EJECUTIVO, VICEPRESIDENTES, AUDITOR GENERAL, OFICIAL DE CUMPLIMIENTO, GERENTES DE ARÉA, DIRECTORES, ANALISTAS MASTER, ESPECIALISTAS, GERENTE NACIONAL DE BANCAS, GERENTES DE LA RED DE OFICINAS, GERENTES ZONALES, GERENTES TERRITORIALES"*

Seguidamente, se observa que en el plenario se rindieron declaraciones por parte de la demandante, el Representante Legal de Bancamía y del Sindicato ASEFINCO, y los testimonios de los señores SILFREDO JOSÉ NOVOA LLORENTE, JORGE MARIA GENES HOYOS, LEYDER ALEJANDRO PUENTES ESPITIA y CARLOS ERNESTO MARTINEZ LOZANO.

En primer lugar, el representante legal de Bancamía S.A., doctor **JOSE LEONARDO QUIROGA QUINTANA**, al ser interrogado indicó que la actora efectivamente ostentaba el cargo de coordinadora productiva y salió de la empresa el 01 de diciembre de 2023. Señaló que, la oficina de Lórica cuenta con un gerente, coordinador de desarrollo productivo (CDP), ejecutivos, gestores y cajero, y el cargo de CDP dejó de ser necesario en la oficina por situaciones económicas.

Argumentó que la demandante es la encargada después del gerente de liderar los equipos de trabajo, en este caso la fuerza comercial de la oficina, entendida como ejecutivos de desarrollo productivo. Del mismo modo, señaló que dentro de las funciones de la demandante se encuentran las de aprobar créditos, gestión de riesgos en el Municipio, crecimiento de la oficina, visitas de acompañamiento pre desembolso y post desembolso.

A su vez, expuso que las funciones de la actora fueron asignadas por la red comercial con acompañamiento de recursos humanos, quienes definen las funciones de un cargo en la compañía, y el gerente de oficina le realiza asignaciones a la coordinadora como jefe inmediato. Señaló que la demandante es autónoma como jefe inmediata de los EDP, y a su vez está a cargo el gerente de oficina, como jefe inmediato, porque tiene un jefe inmediato dentro de la oficina. Finalmente, indicó que el cargo de la actora representa al empleador, por lo que, es un cargo de dirección, confianza y manejo.

Por su parte, el Representante Legal del Sindicato ASEFINCO, señor **TONIS BALLESTAS ATILANO**, señaló que ostenta el cargo de ejecutivo de desarrollo productivo y la demandante era su compañera de trabajo, incluso, señaló que los EDP podían ejercer funciones de CDP cuando se ausentaban de sus labores por incapacidades, porque todos los trabajadores son de confianza, pero de dirección, confianza y manejo son los altos cargos jerárquicos que tiene el banco, indicó que las funciones de la demandante eran coordinar, aprobar créditos, circunstancia que también hacía el gerente y la otra coordinadora.

Manifestó que la función de la demandante es similar a la de los ejecutivos, esto es, conseguir cliente, prospecta, vender productos del banco para tener rentabilidad, es responsabilidad de toda la red comercial. Por último, indicó que cada convención colectiva acuerda los cargos que no pueden hacer parte de la Junta Directiva, sin que el cargo de coordinadora se encuentre excepcionado.

El señor **SILFREDO JOSÉ NOVOA LLORENTE**, indicó que la actora apoyaba a los ejecutivos en la consecución de clientes, normalizar a los clientes en mora, y señaló que ella no era su jefe directo, sino el gerente de oficina. Del mismo modo, señaló que la oficina estaba integrada por el gerente, red comercial y froom bancario, indicando que la demandante hacía parte de la red comercial.

El testigo señor **JORGE MARIO GENES HOYOS**, al ser interrogado estableció que, las funciones de la actora era hacer acompañamiento a los ejecutivos, consecución de clientes y recuperación de cartera, a su vez, indicó que el superior de los ejecutivos era el gerente.

Señaló que, a la coordinadora le daba órdenes el gerente de oficina o superiores del gerente, y estos le indicaban a la coordinadora que debía realizar acompañamiento diario a los EDP. Finalmente, argumentó que es presidente del sindicato y el cargo de la actora no se encuentra excluido para ser miembro de la Junta Directiva.

Finalmente, los testigos traídos por la demandada señores **LEYDER ALEJANDRO PUENTES ESPITIA** y **CARLOS ERNESTO MARTINEZ LOZANO**. El primero de ellos, manifestó que es gerente territorial red norte de la empresa Bancamía, y es el jefe superior de las oficinas de la empresa en la zona. Indicó que la estructura del banco (carteras productivas) corresponde a caja, gestores, coordinador de oficina, en la parte de cartera y recaudo los cargos son ejecutivo, CDP, gerente de oficina, gerente de zona y por encima el gerente territorial, luego vicepresidente de red comercial y presidencia.

Del mismo modo, estableció que el orden jerárquico en la oficina de Lórica era ejecutivo, coordinador, gerente de oficina, gerente de zona y en última instancia el gerente territorial. Estableció que las funciones del CDP de acuerdo con el manual de funciones son evaluar, coordinar todas las aprobaciones de crédito hasta 7 SMLMV. Así mismo, señaló que el comité de mora es realizado a diario y empleado de manera semanal, el CDP y gerente de oficina revisan el agendamiento y las visitas organizadas.

Indicó que el gerente de oficina, gerente de zona y gerente territorial tenía facultad de disciplina sobre la actora, y que la CDP no podía modificar condiciones laborales de los ejecutivos.

Finalmente, el señor **CARLOS ERNESTO MARTINEZ LOZANO**, manifestó que es el gerente de relaciones laborales y bienestar de Bancamía, indicó que las funciones realizadas por la demandante las realiza actualmente el gerente de oficina, argumentó que el cargo de CDP se encarga de coordinar y responder por los resultados de la oficina, en la practica el cargo de CDP realiza acompañamiento para dirección de estrategias, aprobación o no de operaciones de crédito que no superen los 7 SMLMV, revisión y modificación de rutas de EDP.

Así mismo, expuso que el comité disciplinario recibe reportes del gerente de oficina o del CDP y a partir de ahí toman decisiones, señaló que dirige comités de crédito y comités de mora, apoyan cobro de cartera junto con el gerente de oficina.

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 los 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 sí 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.

Finalmente, en lo referente a la condena en costas, corresponde traer a colación lo estatuido en el artículo 365 numeral 1º del Código General del Proceso, aplicable por remisión del canon 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual, en su tenor literal expresa lo siguiente:

**"ARTÍCULO 365. CONDENA EN COSTAS.** *En los procesos y en las actuaciones posteriores a aquellos en que haya controversia la condena en costas se sujetará a las siguientes reglas:*

**1. Se condenará en costas a la parte vencida en el proceso, o a quien se le resuelva desfavorablemente el recurso de apelación, casación, queja, súplica, anulación o revisión que haya propuesto. Además, en los casos especiales previstos en este código.**

*Además, se condenará en costas a quien se le resuelva de manera desfavorable un incidente, la formulación de excepciones previas, una solicitud de nulidad o de amparo de pobreza, sin perjuicio de lo dispuesto en relación con la temeridad o mala fe."*

En el presente asunto, se evidencia que a la parte demandada se opuso a las pretensiones de la demanda y presentó excepciones, además, fue la parte vencida dentro del proceso, por ende, se estiman causadas tal como coligió la señora jueza de instancia.

No se impondrá condena en costas en esta instancia, por no encontrarse causadas de conformidad con lo previsto en el artículo 365 del CGP.

## **VI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería, Administrando justicia en nombre de la Republica y por autorizad de Ley,

## **VII. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de origen y contenido reseñado, de conformidad con lo esbozado en la parte motiva de este proveído.

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**CUARTO:** oportunamente regrésese el expediente a su oficina de origen.

## **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO**  
Magistrado



**CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**  
Magistrado



**PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ**  
Magistrado