

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:23-182-31-89-001-2024-00005-01 Folio 150-24

ACTA N° 037

Montería, once (11) de abril 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 01 de abril de dos mil veinticuatro (2024), proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Chinú-Córdoba, dentro del **PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL**, promovido por **CESAR AUGUSTO HERAZO ATENCIO** contra **BANCO DE LAS MICROFINANZAS SA - BANCAMIA**, representado legalmente.

I. ANTECEDENTES

I.I Pretensiones.

Pretende la parte demandante se declare que existió una relación laboral con la demandada a término indefinido desde el 11 de agosto de 2008 hasta el 01 de diciembre de 2023, del mismo modo, se declare que desde el 12 de agosto de 2023 fue elegido como miembro de la junta directiva como segundo suplente del sindicato Sintrafinco-Subdirectiva de San Andrés de Sotavento, declarar que el 01 de diciembre de 2023 gozaba de fuero sindical por hacer parte de la junta directiva y por lo tanto, no podía ser despedido por la convocada sin contar con autorización judicial, declarar que el despido fue ilegal, ordenar a Bancamia S.A., llevar a cabo su reintegro al mismo cargo que venía desempeñando al momento de su desvinculación o a otro de igual o superior jerarquía, finalmente, condenar al pago de los salarios, aumento de estos y prestaciones sociales dejadas de cancelar al demandante desde la fecha de su desvinculación laboral, es decir, el 1 de diciembre de 2023 y hasta la fecha del reintegro.

I.II Hechos

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

1. Manifiesta que, el 11 de agosto de 2008 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Banco de Microfinanzas Bancamía S.A.

2. Señala el demandante que, para el año 2023 devengó un salario de \$4.660.200 y desempeñó el cargo de coordinador de desarrollo productivo.
3. Manifiesta que, prestaba sus servicios en la Oficina San Andrés de Sotavento.
4. Manifiesta que, se encuentra afiliado al Sindicato de Trabajadores Financieros de Colombia y Afines "Sintrafinco".
5. Sostiene que, el Sindicato Sintrafinco se encuentra debidamente inscrito ante el Ministerio del Trabajo y cuenta con personería jurídica No. 004 del 4 de mayo de 2016.
6. Afirma que, el sindicato Sintrafinco constituyó una subdirectiva en San Andrés de Sotavento.
7. Alude que, en reunión de Asamblea de Junta Directiva del 12 de agosto de 2023, fue elegido miembro de la Junta Directiva como segundo suplente de la Subdirectiva de San Andrés de Sotavento, hecho que fue debidamente notificado al empleador el 12 de agosto de 2023.
8. Indica que, el nombramiento fue notificado al Ministerio el 18 de agosto de 2023.
9. Manifiesta que, el 01 de diciembre de 2023 la sociedad demandada le entregó carta de despido indicando: *"La empresa haciendo uso del derecho que le da la Ley, Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma en que le fue modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002, le comunica la decisión de dar por terminado sin justa causa su contrato de trabajo el 01 de diciembre de 2023, siendo este último día de trabajo"*.
10. Arguye que para la fecha del despido estaba aforado porque era miembro de la Junta Directiva del Sindicato, por lo tanto, para ser desvinculado se requería la existencia de una justa causa previamente calificada por el juez laboral.
11. El día 15 de enero de 2024, presentó solicitud de reintegro laboral por encontrarse aforado, sin embargo, a la fecha no ha sido reintegrado a su cargo.
12. Aduce que, el 11 de diciembre de 2023, Bancamía S.A., en la liquidación de prestaciones sociales le realizó diversos descuentos, para al final indicar que la liquidación se encuentra en cero (0) pesos.
13. Finalmente, señala que la demandada no ha realizado proceso alguno ante la jurisdicción laboral con el fin de levantar el fuero sindical del cual es beneficiado.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

II.I. PARTE DEMANDADA.

La apoderada judicial de la demandada BANCAMIA S.A., indicó respecto a los hechos 1º, 10º, 11, 12, 13 no son ciertos, los hechos 2º y 9º son ciertos y los demás no le constan.

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

III. LA SENTENCIA APELADA

Mediante sentencia de fecha 01 de abril de 2024, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Chinú-Córdoba, resolvió declarar no probadas las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación y compensación, en consecuencia, ordenó el reintegro del demandante al cargo que ocupaba al momento de su despido uno de igual o superior categoría dentro de la entidad BANCO DE LAS MICROFINANZAS – BANCAMIA, ello por contar con fuero sindical al momento de ser despedido, condenó a la demandada reconocer y pagar al demandante por concepto de indemnización, salarios adeudados, prestaciones legales y extralegales a que tenga derecho y demás emolumentos desde el 01 de diciembre de 2023, hasta que se haga efectivo el reintegro, finalmente, condenó en costas a la demandada.

En síntesis, el señor juez de primera instancia manifestó que, el demandante laboró para la demandada desde el 1 de agosto de 2008 hasta el 01 de diciembre de 2023, en el cargo de coordinador de desarrollo productivo y al momento del despido ocupaba un cargo en la mesa directiva de SINTRAFINCO.

Del mismo modo, señaló que, al analizar las pruebas documentales y testimoniales, pudo concluir que el cargo de coordinador de desarrollo productivo no es de confianza y manejo como pretende la demandada, ello teniendo en cuenta que las funciones eran de acompañamiento y las decisiones eran tomadas por el gerente. Aunado a ello, expone que el cargo del demandante era encaminado al área comercial en razón a la venta y promoción de los productos ofrecidos por la entidad financiera, por esto, no ejercía representación frente a los demás.

En consecuencia de lo anterior, declaró no probadas las excepciones propuestas y ordenó el reintegro del demandante al cargo que venía ocupado al momento del despido, un cargo igual o de superior categoría, además, ordenó el reconocimiento de prestaciones y salarios adeudados a título de indemnización desde el 01 de diciembre de 2023, hasta que se produzca el reintegro, ello por cuanto quedo demostrado que el demandante se encontraba vinculado al sindicato SINTRAFINCO como miembro de la junta directiva de la organización ocupando el cargo de segundo suplente.

Finalmente, sobre la excepción de compensación verificado el plenario se observa liquidación realizada al demandante por prestaciones e indemnizaciones, sin embargo, no se observa que la misma fuera cancelada o fuera puesta en conocimiento al empleado, pues, no obra ningún recibo

por parte del trabajador, ni mucho menos el pago de la misma, por lo que, el despacho declarara no probada esta.

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 su lugar, se absuelva a su representada de todas las condenas impuestas.

En primer lugar, indica que, para el 01 de diciembre de 2023, cuando se dio la terminación del contrato de trabajo el señor Cesar Herazo no ostentaba la calidad de aforado, en atención a lo establecido en el artículo 389 del CST. Por tanto, considera que existió una errónea interpretación de la norma.

A su vez, señala que las pruebas fueron indebidamente valoradas, puesto, el juez de instancia basa su decisión en el interrogatorio de parte del demandante, por lo que, reitera que la finalidad del interrogatorio es una confesión. Sumado a ello, indica que las pruebas aportadas acreditan que el demandante representaba al empleador frente a su equipo de trabajo, así se desprende del dicho de los testigos, inclusive, de las pruebas documentales y del interrogatorio de parte, de las cuales se extrae que desempeñaba funciones de dirección, como coordinar, evaluar, hacer seguimiento, aprobación de créditos y así lo reconoció el actor.

Manifiesta respecto al alcance subsidiario que, si en gracia de discusión se determina que en efecto el hecho de que el demandante tenga personas a cargo, haga seguimiento y control, tome decisiones no es válido para representar al empleador, incurrió en error el A quo al no tener por demostrado que se le pago la liquidación final al trabajador, donde se incluyó indemnización por despido sin justa causa, ello al considerar que el documento que se tiene como liquidación está en cero pesos. Sin embargo, indica que el documento no fue negado, ni existió oposición, es decir, es válido como prueba para determinar que se pagó. Para ello, explica que se realizaron unas deducciones legales por préstamos de libranza y calamidad, los cuales correspondieron al mismo valor liquidado, es decir, que recibiera cero (0) pesos, no significa que no se pagara el valor correspondiente.

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 el A quo al establecer que el actor no ejercía funciones de dirección, confianza y manejo dentro de la entidad demandada, de ser así, **ii)** dilucidar si es procedente ordenar el reintegro del demandante a una cargo igual o similar

al que venía ejerciendo, del mismo modo, **iii)** dilucidar si debe prosperar la excepción de compensación propuesta por la demandada.

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 el demandante fue el de Coordinador de Desarrollo Productivo, vínculo que finalizó de forma unilateral por la demandada BANCAMIA.

Aunado a ello, tampoco existe controversia en que el demandante se encontraba afiliado al sindicato SINTRAFINCO, y desde el 12 de agosto de 2023, fue elegido segundo suplente de la Junta Directiva de la seccional San Andrés de Sotavento, circunstancia que fue comunicada al empleador BANCAMIA el día 14 de agosto de 2023.

Ahora bien, para resolver el quid del asunto debe señalarse que, la parte recurrente se duele de una indebida valoración de las pruebas arrimadas al plenario, esto es, pruebas documentales, testimoniales y declaración rendida por el demandante, con las cuales considera que se logra demostrar que el actor ostentaba un cargo de dirección, manejo y confianza, por tanto, no puede ser aforado.

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 el actor en el cargo de Coordinador 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 visitar 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 Efectuar visitas de acompañamiento a los corresponsales bancarios de su zona, con el fin de contribuir en la definición de estrategias y campañas comerciales, así mismo realizar seguimiento a las mismas, dando cumplimiento a los protocolos establecidos.

- 4.13 Asegurar el cumplimiento de protocolos de la gestión comercial establecidos.
- 4.14 Controlar y hacer seguimiento a la ejecución del presupuesto asignado a la oficina bajo su cargo.
- 4.15. 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.
- 4.16. Propender por la ejecución del modelo funcional, el diligenciamiento de los formatos y lineamientos dados por sistemática comercial.
- 4.17 Atender, analizar y solucionar las peticiones, quejas y reclamos recibidas por partes del cliente.
- 4.18 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.
- 4.19 Contribuir en el logro de objetivos y estrategias impartidas por el Banco para el mejoramiento de los procesos.
- 4.20 Reportar los riesgos que se identifiquen en la operación de la entidad en los medios dispuestos por el Banco.
- 4.21. 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.
- 4.22 Emitir la información requerida por las diferentes dependencias y superiores, en coordinación y aprobación del jefe inmediato.
- 4.23 Dar un adecuado uso a los equipos y elementos asignados para el desempeño de sus funciones.
- 4.24 Aplicar las normas y medidas de seguridad establecidas por el Banco para el desarrollo de las labores asignadas.
- 4.25 Identificar mejores prácticas en el sector y de acuerdo a su viabilidad implementarlas al interior del Banco.
- 4.26 Sugerir a través de los conductos regulares correspondientes, las mejores prácticas identificadas para el desarrollo de la actividad del Banco.
- 4.27 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.
- 4.28 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 auditoría 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.

Seguidamente, se observa que en el plenario se rindieron declaraciones por parte de la demandante, el Representante Legal de Bancamía y los testimonios de los señores JAIME FERNANDO BUELVAS, LEYDER ALEJANDRO PUENTES ESPITIA y JULIO CESAR AVILAR OCHOA.

En primer lugar, el representante legal de Bancamía S.A., doctor **JOSE LEONARDO QUIROGA QUINTANA**, al ser interrogado indicó que el actor efectivamente ostentaba el cargo de coordinador de desarrollo productivo hasta el día 01 de diciembre de 2023, fecha en la que fue despedido por la reestructuración de BANCAMIA. Señaló que el cargo ocupado por el demandante era de dirección, confianza y manejo al interior de la organización, dado que, tiene la facultad de representar al banco ante los ejecutivos de desarrollo productivo (EDP), teniendo en cuenta que debe coordinar y responder por los resultados de la oficina en conjunto con el gerente de oficina, debe garantizar la metodología crediticia y microcrédito, gestión de riesgo, comercialización de portafolio de los productos, realizar acompañamiento con el equipo a su cargo, esto es, los ejecutivos, desarrollar estrategias de gestión y control.

Del mismo modo, indicó que el gerente de oficina es quien aprueba los créditos, y manifestó que el señor Cesar Herazo podía otorgar permisos. Finalmente, argumentó que el organigrama de la oficina esta dividido por un tema de planta y de estructura, respecto a la planta física de la oficina tenía un gerente, coordinador de desarrollo productivo, un cajero, un gestor y 8 ejecutivos, pero en la estructura por temas de ingreso y carteras pérdidas estaba autorizado desde septiembre un gerente, ocho ejecutivos, un gestor ii, un gestor i y un cajero, desapareciendo el coordinador de desarrollo productivo.

Por su parte, el señor **JAIME FERNANDO BUELVAS**, indicó que el actor es coordinador de desarrollo productivo de la oficina de San Andrés, y que él ocupa el mismo cargo en la oficina de Sahagún-Córdoba. Señaló que no tienen personas a cargo, no pueden aprobar permisos, vacaciones o licencias, dado que, eso lo realiza el gerente, del mismo modo, manifestó que no se encuentra dentro de sus funciones sancionar a sus compañeros de trabajo, pues, es rol del gerente.

Seguidamente, argumentó que pueden aprobar créditos hasta 7 SMLMV, indicó que realizan comité de aprobación del crédito y los créditos superiores a los 7 SMLMV le corresponden al gerente y zonal, incluso, existen créditos de su instancia que son delegados al gerente, a su vez indicó que los coordinadores realizan acompañamiento y seguimiento en las cosas que deben mejorar los ejecutivos, y si encuentran un hallazgo deben comunicarlo al gerente.

Finalmente, los testigos traídos por la demandada señores **LEYDER ALEJANDRO PUENTES ESPITIA** y **JULIO CESAR AVILAR OCHOA**. El primero de ellos, manifestó que es gerente territorial red norte de la empresa Bancamía, por tanto, es jefe inmediato del demandante quien era coordinador de la oficina de San Andrés, manifestó que el CDP es la persona encargada de velar, suplir, vigilar todas las actuaciones comerciales de los ejecutivos, es jefe inmediato de los ejecutivos, revisa la agenda, comité de mora, comité de crédito, adicionalmente, es responsable de autorizar y aprobar las operaciones de crédito presentadas por los ejecutivos hasta 7 SMLMV.

A su vez, indicó que la estructura jerárquica de la oficina de San Andrés iniciando con el rol más bajo es el cajero, gestor i, gestor ii, en un tiempo por su estructura llegó a tener coordinador de oficina, ejecutivo de microfinanzas, coordinador de desarrollo productivo y como jefe inmediato el coordinador a cargo con sus ejecutivos, el jefe inmediato del coordinador es el gerente de oficina, luego, gerente de zona, gerente territorial, vicepresidente comercial y, por último, la presidencia.

Del mismo modo, señaló que el CDP tiene facultades disciplinarias frente a los ejecutivos, e inicia el proceso disciplinario según la falta, incluso, es la persona que sugiere la sanción. Manifestó que los CDP autorizan créditos y autorizan los CDT cuando el gerente no está, y cuando se encuentra el coordinador de oficina, lo puede hacer este. Indicó que el CDP puede otorgar permisos hasta por 3 días, y respecto a las vacaciones los cronogramas son realizados por los coordinadores, gerentes, gestores, cajeros y se coordina el tema de las vacaciones.

Finalmente, frente a las metas arguye que se fija un presupuesto anual, y ese presupuesto es el que se entrega al líder de la oficina para que se cumpla, y ellos fijan de qué manera se cumple ese presupuesto.

De otro lado, el señor **JULIO CESAR AVILAR OCHOA**, manifestó que era gerente de Bancamía, jefe directo del señor Cesar Herazo quien ostentaba el cargo de coordinador de desarrollo productivo, indicó que el CDP es la persona encargada de liderar un equipo comercial de ejecutivos de desarrollo productivo, dentro de sus funciones diarias esta la aprobación de agenda de los ejecutivos, aprobación de créditos, validación de gestión, tanto comercial como recuperación de mora, supervisión y acompañamiento de cada uno de los colaboradores.

Seguidamente, manifestó que los CDP tienen a cargo a los EDP, del mismo modo, señaló que todos los directivos de la entidad tienen facultad de acompañar, hacer compromiso y sugerir disciplinarios para los colaboradores, también tienen potestad de otorgar permisos hasta por 3 días.

Por último, indicó que la jerarquía de la oficina de San Andrés era el gerente de zona, gerente de oficina que a su vez maneja el área operativa y comercial, cesar maneja los EDP en la oficina, como tal no había diferenciaciones cuales eran de Cesar y cuáles del gerente, dado que, el CDP respondía por los 8 ejecutivos. Y, respecto a los llamados de atención y memorandos a los compañeros de trabajo, adujo que estos salían como sanción disciplinaria y lo hace directamente el área de relaciones laborales según las indicaciones del comité disciplinario.

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 del CDP.

Lo anterior, máxime cuando se logra evidenciar que el cargo que desempeñaba el demandante no era 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 San Andrés de Sotavento, tal como coligió la A quo. Sumado a ello, si bien obran actas de comité de crédito, tal circunstancia no implica que el actor ejerciera actos propios de un directivo, dado que, la aprobación de los créditos tenía un límite, siendo el gerente encargado de aprobar los de mayor valor, y aun así, no se podría colegir que ejerciera funciones que desarrollan, ejecutan y llevan adelante políticas de la empresa y que tengan poder de representación.

Además, el hecho de poder escalar o iniciar alerta para los procesos disciplinarios, no implica autonomía, puesto, el actor no era quien imponía las sanciones disciplinarias sino el comité correspondiente, así fue establecido por los testigos traídos al proceso.

De otro lado, alude la vocera judicial de la demandada que no se tuvo en cuenta por el A quo el orden jerárquico de cada oficina. 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 San Andrés de Sotavento tenía una estructura jerárquica así: cajero, gestor i, gestor ii, en un tiempo por su estructura llegó a tener coordinador de oficina, ejecutivo de microfinanzas,

coordinador de desarrollo productivo, gerente de oficina, luego, gerente de zona, gerente territorial, vicepresidente comercial y, por último, la presidencia, tal circunstancia desdibuja que el demandante podía ser el segundo 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 el demandante no ostentaba el segundo cargo al mando.

En cuanto a que el demandante realizaba modificación o cambios de ruta a los ejecutivos, este hecho por sí solo no da cuenta de la autonomía del actor en el desarrollo de sus funciones, puesto, se considera una función de apoyo para desarrollar estrategias a efectos de cumplir con las metas impuestas a la oficina.

Del mismo modo, conviene indicar que, si bien el coordinador de desarrollo productivo podía suscribir CDT o realizar arcos de los títulos valores, esta función corresponde al gerente de oficina, sin embargo, le correspondía realizarla cuando se ausentaba el gerente, incluso, el testigo LEYDER ALEJANDRO PUENTES ESPITIA, indicó que esta función la podían realizar los coordinadores de oficina.

Así las cosas, las razones indicadas 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. En consecuencia, se estima acertada la decisión de ordenar el reintegro del demandante, dado que, no se puede excluir del fuero circunstancial al no ser un cargo de dirección, manejo y confianza.

Ahora bien, la vocera judicial de la parte demandada aduce que debe prosperar la excepción de compensación, ello teniendo en cuenta que, su representada realizó liquidación del contrato de trabajo el día 11 de diciembre de 2023, por la suma de \$61.225.300, sin embargo, atendiendo que el demandante tenía créditos de libranza procedieron a efectuar la deducción de la liquidación quedando en cero (0) pesos.

Así las cosas, conviene indicar que, al declararse la ilegalidad del despido del actor, no es posible tener en cuenta la liquidación adosada al plenario, dado que, las cosas vuelven a su estado natural, es decir, no habría lugar a pago de prestaciones sociales e indemnizaciones, por cuanto, se itera el trabajador nunca debió ser desvinculado de su cargo.

Adicionalmente, en el plenario no obra prueba con la cual se acredite que efectivamente fueron canceladas las sumas establecidas en la liquidación, y que dicha circunstancia fuera debidamente notificada al trabajador. Por tanto, no es viable declarar la prosperidad de la excepción en comento.

Por tanto, se confirmará la decisión proferida por el juez de primera instancia.

V. COSTAS

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 autorizada 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.

TERCERO: oportunamente regrésese el expediente a su oficina de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CARMELO DEL CRISTO RUIZ VILLADIEGO
Magistrado



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ALVÁREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS

Magistrado ponente

FOLIO 164-2024

Radicado n.º 23-001-22-14-000-2024-00054-00

Montería, once (11) de abril de dos mil veinticuatro (2.024).

Por competencia correspondió conocer de la acción de tutela instaurada por MARÍA DE JESÚS CARMONA CARMONA, en nombre propio, contra el JUZGADO PRIMERO DE FAMILIA DEL CIRCUITO DE MONTERIA, por presunta violación al derecho fundamental de petición.

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política; los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992; 1392 de 2002 y 333 de 2021, esta Corporación es competente para conocer de la presente acción, por ello, se admitirá.

En consecuencia, se **RESUELVE:**

1.- Admítase la acción de tutela en referencia e imprímasele el trámite legal correspondiente.

2.- Vincular a este trámite a todos los sujetos procesales dentro del proceso con radicado n° 2004-00057, tramitado ante el Juzgado accionado.

3.- Tener como pruebas las documentales allegadas con el escrito de tutela.

4.- Correr traslado de las presentes diligencias a la autoridad judicial accionada y los vinculados, para que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contado desde su notificación, si lo consideran pertinente, rindan informe sobre los hechos materia de tutela y puedan ejercer el derecho de defensa y contradicción.

5.- Requerir al Juzgado Primero de Familia del Circuito de Montería para que aporte, en medio magnético o en copia enviada en PDF, el expediente distinguido con radicado n° 2004-00057, libro 20 folio 57.

6.- Notificar la presente decisión en la forma prevista en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991 a los correos electrónicos del accionante y de la autoridad accionada y vinculados; o por el medio más expedito. En caso de no poderse notificar personalmente a las partes y vinculados, entéreseles por edicto y, además, súrtase su emplazamiento a través del Registro Nacional de Personas Emplazadas, dejando la constancia de ese acto en el expediente y en el aplicativo TYBA.

7.- Prevéngase a la autoridad accionada y a los vinculados que, si la pronunciación en concreto sobre los hechos de la demanda de tutela no se realizare dentro del plazo fijado, se

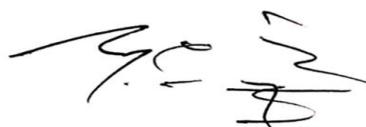
tendrán por ciertos los hechos manifestados por el solicitante y se entrará a resolver de plano (Art. 20 Dcr. 2591 de 1991 y Sentencia T-092, feb. 2/2000).

8.- Prevenir a las partes y vinculados que las respuestas o intervenciones deberán incorporarse mediante archivo magnético o PDF dirigido a secscflmon@cendoj.ramajudicial.gov.co. Además, infórmese que las providencias dictadas serán remitidas a través de correo electrónico y podrán ser consultadas en la página web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-monteria/98> y <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/Justicia21/Administracion/Ciudadanos/frmConsulta>.

9.- La Secretaría deberá certificar si sobre el asunto, se surtió o se surte algún trámite ante esta Sala.

10.- Cumplido lo anterior, vuelva el expediente al Despacho.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE



MARCO TULIO BORJA PARADAS

Magistrado