RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

SALA DE DECISIÓN LABORAL N°3

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Asunto:	Apelación sentencia
Proceso:	Proceso especial laboral – fuero
Radicado:	66001-31-05-003-2026-00099-01
Demandante:	Mi Banco S.A Banco De La Microempresa De Colombia S.A
Demandado:	Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez
Juzgado:	Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Tema:	Fuero sindical – Levantamiento de fuero sindical – Permiso para despedir por incumplimiento de metas
Acta de discusión:	162 del 20-11-2026
Régimen aplicable:	Ley 2452 de 2025

Magistrada ponente: Olga Lucía Hoyos Sepúlveda.
Despacho 4
Pereira, Risaralda, veintiséis (26) de noviembre de dos mil veintiséis (2026)

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 10 de noviembre de 2026.

1. ANTECEDENTES

1.1. Demanda

Mibanco S.A. Banco de la Microempresa de Colombia S.A. solicitó que se declarara que Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo desde el 03/09/2012, era miembro de la Unión Nacional de Empleados Bancarios —UNEB—, Subdirectiva Pereira, y gozaba de fuero sindical. Asimismo, pidió que se declarara que incurrió en faltas graves por incumplimiento de sus obligaciones laborales y, en consecuencia, se autorizara el levantamiento del fuero sindical para despedirlo con justa causa, con imposición de costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones, en síntesis, en que: (i) el demandado fue contratado por Financiera América S.A., hoy Mibanco S.A., para desempeñar el cargo de

asesor comercial y pertenecía a la junta directiva de la UNEB, en calidad de tesorero principal; (ii) las partes pactaron en el literal r) de la cláusula quinta del contrato de trabajo que constituía falta grave incumplir las metas de ventas durante tres meses de un mismo semestre calendario; (iii) el trabajador incumplió las metas de marzo, abril y mayo de 2026, con porcentajes de cumplimiento del 38 %, 37 % y 46,93 % en monto neto, y del 56 %, 41 % y 52,94 % en operaciones, respectivamente; (iv) las metas eran objetivas, razonables y alcanzables, y el banco suministró las herramientas, bases de datos, acompañamiento y capacitación necesarios; (v) anteriormente se había promovido otro proceso de levantamiento de fuero sindical, radicado 2025-00225, en el que se declaró probada la justa causa invocada, pero se negó la autorización de despido por prescripción de la acción; (vi) pese a ese antecedente, el trabajador nuevamente incumplió las metas comerciales, por lo que fue citado a descargos el 17/06/2026 y compareció el 08/07/2026, acompañado de un representante sindical; y (vii) mediante comunicación del 15/07/2026 se le informó la decisión de terminar su contrato con justa causa, cuya efectividad quedó supeditada a la autorización judicial.

1.2. Contestación de Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez

Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez manifestó su conformidad con las tres primeras pretensiones declarativas, relacionadas con la existencia del vínculo laboral, su afiliación sindical y la protección foral. Se opuso a que se declarara la existencia de faltas graves y se autorizara su despido, porque consideró que el incumplimiento de metas no le era atribuible exclusivamente y que Mibanco no acreditó una justa causa.

En sustento de su oposición, señaló que fue despedido el 16/08/2022 sin autorización judicial y reintegrado el 15/02/2024 por orden del Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, sin que se restablecieran integralmente sus anteriores condiciones laborales. Sostuvo que antes del despido desempeñaba el cargo de asesor comercial junior y administraba una cartera consolidada durante más de diez años, integrada por aproximadamente 130 clientes, que fueron distribuidos entre otros asesores y no le fueron restituidos. Afirmó que fue reincorporado como asesor comercial, pero en la práctica desempeñaba funciones de asesor creador, por lo que debió reconstruir su cartera desde cero, en desventaja

frente a sus compañeros que conservaban clientes y podían efectuar renovaciones de créditos.

Agregó que la entidad no aportó parámetros comparativos objetivos que permitieran establecer que las metas asignadas eran razonables para sus condiciones particulares, ni demostró negligencia, incumplimiento deliberado o falta de diligencia. Sostuvo que había realizado gestiones comerciales para conseguir nuevos clientes y que el banco pretendía aprovechar las condiciones que él mismo había generado con el reintegro. También alegó persecución sindical, teniendo en cuenta su condición de directivo de la UNEB, el despido anterior y las sucesivas acciones promovidas para obtener el levantamiento de su fuero.

Formuló las excepciones de inexistencia y falta de comprobación de la causal de despido y prescripción. En la primera, insistió en que no se agotó el procedimiento del Decreto 1373 de 1966 para demostrar el bajo rendimiento ni se realizaron comparaciones objetivas. En la segunda, invocó la sentencia CC C-381-2000 y la decisión del Tribunal Superior de Pereira del 16/04/2026, para sostener que la acción debía promoverse inmediatamente después de configurada la causal y que la demanda había sido presentada tardíamente.

1.3. Contestación de UNEB, Subdirectiva Pereira

Por su parte, la UNEB, Subdirectiva Pereira, fue notificada, pero no presentó contestación dentro del término de traslado, según el auto del 16/10/2026.

Sin perjuicio de ello, Erika María Hernández, en representación de la organización sindical, intervino en la audiencia del 30/10/2026 y manifestó que se había promovido una actuación ante el Ministerio del Trabajo por la presunta persecución sindical del demandado.

1.4. Sentencia de primera instancia

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, mediante sentencia del 10/11/2026, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez se encontraba amparado por fuero sindical en su condición de tesorero de la

junta directiva de la Unión Nacional de Empleados Bancarios —UNEB—, Subdirectiva Pereira.

SEGUNDO: DECLARAR no probada la excepción de prescripción propuesta por la parte demandada.

TERCERO: NEGAR la autorización de levantamiento del fuero sindical del trabajador demandado y, por ende, la terminación del contrato de trabajo, conforme a la parte motiva de la providencia.

CUARTO: CONDENAR a Mibanco S.A. al pago del 100 % de las costas procesales causadas.

La decisión partió de que Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez estaba amparado por fuero sindical, circunstancia aceptada por las partes. El debate se centró en determinar si había prescrito la acción y si el incumplimiento de metas comerciales durante marzo, abril y mayo de 2026 configuraba una justa causa para autorizar el despido.

El juzgado descartó la prescripción, pues consideró aplicable el término de un año previsto en el artículo 298 de la Ley 2452 de 2025. Como la conducta se consolidó al finalizar mayo de 2026 y la demanda fue presentada el 31/07/2026, concluyó que la acción se ejerció oportunamente.

Explicó que la causal invocada correspondía a una falta grave pactada contractualmente, conforme al numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, y no al deficiente rendimiento del numeral 9, por lo que no resultaba exigible el procedimiento del Decreto 1373 de 1966. No obstante, con fundamento en las sentencias CSJ SL2857-2023 y SL520-2025, sostuvo que la calificación contractual de gravedad no impedía examinar las circunstancias que pudieran restarle entidad a la conducta.

Encontró acreditado el incumplimiento objetivo de las metas de marzo, abril y mayo de 2026. El trabajador conocía las metas y reconoció que no las había cumplido, mientras que los documentos aportados registraban resultados inferiores a los exigidos en monto neto y operaciones.

Sin embargo, advirtió que el demandado había sido contratado como asesor comercial y que existían indicios de que, después de su reintegro del 15/02/2024, desempeñaba funciones de asesor creador. Para ello valoró las diligencias de

descargos de 2025, en las que aparecía identificado con ese último rol, las explicaciones del trabajador y el testimonio de Estefanía Correa Londoño.

Esta última distinguió entre el asesor comercial, que administra cartera, efectúa renovaciones y gestiona cobranza, y el asesor creador, dedicado principalmente a conseguir nuevos clientes. También explicó que las metas dependían de la categoría del asesor y de la cartera administrada, aunque ambos contaban con bases de posibles clientes.

El despacho tuvo en cuenta que el trabajador afirmó haber reconstruido su cartera desde cero y que, pese a ello, no había logrado cumplir las metas después del reintegro. Asimismo, examinó el acta de reincorporación, el escrito presentado ante el juzgado que había ordenado su reintegro y la certificación bancaria sobre trabajadores trasladados entre ambos roles.

Concluyó que Mibanco había aportado el contrato y el manual de funciones del asesor comercial, pero no acreditó suficientemente las obligaciones, condiciones y metas aplicables al rol de asesor creador ni su equivalencia con las originalmente contratadas. Por tanto, aunque encontró demostrado el incumplimiento objetivo, consideró que persistían dudas sobre la imputabilidad y gravedad de la conducta, cuya acreditación incumbía a la empleadora.

En consecuencia, negó la autorización para levantar el fuero sindical, condenó en costas a la demandante y concedió el recurso de apelación interpuesto por esta en el efecto suspensivo.

1.5. Recurso de apelación

Mibanco S.A. solicitó revocar la sentencia y acceder a las pretensiones de la demanda, pues consideró que el juzgado desvió el objeto del litigio al fundamentar su decisión en una supuesta desmejora de las condiciones laborales del demandado, relacionada con el reintegro ordenado en 2024. Sostuvo que el asesor comercial y el asesor creador no constituían cargos diferentes, sino roles desempeñados por los asesores, y que Yehinson Acevedo llevaba más de dos años ejerciendo este último, con pleno conocimiento de sus funciones y de las metas asignadas. Cuestionó que el despacho otorgara valor probatorio a las manifestaciones favorables realizadas por el trabajador durante su interrogatorio de

parte, cuando lo que constituía confesión eran los hechos que lo perjudicaban, particularmente el reconocimiento del incumplimiento de las metas. Agregó que tampoco podía atribuirse valor probatorio a las afirmaciones efectuadas por el apoderado del banco durante los alegatos de conclusión. Insistió en que Estefanía Correa explicó suficientemente las diferencias entre ambos roles y que el de asesor creador resultaba incluso más favorable al trabajador, porque no tenía a su cargo la gestión de cobranza.

Además, declaró que todos los asesores contaban con una base de posibles clientes para desarrollar sus funciones, mientras que el propio demandado reconoció haber conformado una nueva cartera durante los dos años posteriores al reintegro. Sostuvo que no se acreditó ninguna circunstancia que excluyera la responsabilidad del trabajador por el incumplimiento, y que las dudas del juez sobre el cargo desempeñado no demostraban una imposibilidad para alcanzar las metas.

También cuestionó la interpretación de la sentencia CSJ SL2857-2023, pues, a su juicio, la facultad judicial de examinar la gravedad de una falta pactada debía referirse a cláusulas genéricas, oscuras o abstractas, situación que no se presentaba respecto del literal r) de la cláusula quinta del contrato de trabajo. Finalmente, solicitó tener en cuenta el proceso radicado 2025-00225, en el que el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró probada la justa causa invocada por el banco, decisión que, según señaló, fue confirmada por el Tribunal Superior de Pereira. Reiteró que estaba demostrado el incumplimiento de las metas durante tres meses del mismo semestre y que no se había probado una circunstancia que descartara su imputabilidad.

1.6. Alegatos de segunda instancia

Las partes guardaron silencio.

2. Problema jurídico y tesis de la Sala

2.1. Problemas jurídicos

Visto el recuento anterior, la Sala formula los siguientes:

2.1.1. ¿El incumplimiento de las metas comerciales durante marzo, abril y mayo de 2026, calificado como falta grave en el contrato de trabajo de Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez, constituye una justa causa de terminación conforme al numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST, o debe examinarse como deficiente rendimiento, en los términos del numeral 9.º de esa disposición?

2.1.2. ¿Las condiciones laborales posteriores al reintegro del trabajador y las demás circunstancias acreditadas justifican el incumplimiento de las metas comerciales o, por el contrario, se encuentra demostrada la justa causa que permite levantar el fuero sindical y autorizar su despido?

2.2. Tesis de la Sala

La Sala revocará parcialmente la sentencia apelada, pues está acreditado que Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez, amparado por fuero sindical, incumplió durante marzo, abril y mayo de 2026 las metas comerciales conocidas y asignadas por Mibanco, conducta expresamente calificada como falta grave en el literal r) de la cláusula quinta del contrato de trabajo y comprendida en el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST.

Aunque el material probatorio demuestra que, después de su reintegro, el trabajador desempeñó funciones propias de asesor creador, las circunstancias acreditadas no permiten establecer que las metas exigidas durante el periodo controvertido fueran desproporcionadas ni que ese cambio justificara los incumplimientos. La diferencia funcional debe apreciarse junto con los reconocimientos del demandado, las documentales y los testimonios, de los que surge demostrada la falta contractual invocada.

En consecuencia, se levantará el fuero sindical y se concederá a Mibanco autorización para terminar el contrato de trabajo y se condenará en costas al demandado en ambas instancias.

3. Consideraciones

3.1. Del despido por justa causa y el control judicial de las faltas graves.

3.1.1. Fundamentos normativos

En cuanto a la competencia, el literal a) del numeral 3.º del artículo 7.º de la Ley 2452 de 2025 atribuye a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social, el conocimiento de «los asuntos sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral».

El artículo 39 de la Constitución Política reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. A su vez, el artículo 405 del CST define el fuero sindical como la garantía de no ser despedido, desmejorado en las condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral. El literal c) del artículo 406, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, extiende esa protección a los miembros de las juntas directivas y subdirectivas sindicales, hasta cinco principales y cinco suplentes, durante el mandato y seis meses más.

Por su parte, el artículo 296 de la Ley 2452 de 2025 establece que, en la acción promovida por el empleador, el juez concederá el permiso para despedir o trasladar al trabajador cuando encuentre probada la justa causa y, en caso contrario, lo negará.

El numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST contempla como justa causa de terminación unilateral del contrato por parte del empleador la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador previstas en los artículos 58 y 60 ibidem, así como cualquier falta grave calificada como tal en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento.

Finalmente, el parágrafo del artículo 62 del CST impone a quien termina unilateralmente el contrato el deber de expresar, en el momento de la extinción, la causal o motivo de su decisión, sin que posteriormente pueda alegar válidamente razones distintas.

3.1.2. Fundamentos jurisprudenciales

En relación con el trámite previo al despido, este Tribunal ha diferenciado la potestad disciplinaria de la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo. Así, en sentencia del 29/11/2018, rad. 2017-00144, reiterada el 07/11/2019, rad. 2017-00454, explicó que el despido no constituye, por sí mismo, una sanción

disciplinaria y, por ello, no exige necesariamente agotar el procedimiento previsto para estas, salvo que las partes lo hubieren establecido o que la causal legal invocada contemple un trámite especial.

En CSJ SL2351-2020, la Sala de Casación Laboral precisó que, antes de finalizar el vínculo con justa causa, deben observarse, según corresponda, la comunicación concreta de los motivos de terminación, la oportunidad de la decisión, la configuración de una causal legal, el procedimiento previo previsto convencional, reglamentaria o contractualmente y la posibilidad del trabajador de exponer su versión de los hechos. La carta de terminación delimita, además, las razones que posteriormente puede acreditar el empleador en juicio.

Asimismo, en CSJ SL2857-2023 la Corte recogió el criterio según el cual al juez le estaba vedado examinar la gravedad cuando la conducta hubiera sido previamente calificada como tal en el contrato, pacto, convención o reglamento. Desde entonces, aun existiendo esa estipulación, corresponde al juzgador verificar, atendidas las circunstancias particulares, que la conducta tenga entidad suficiente para justificar la terminación.

No obstante, en CSJ SL2570-2024 se precisó el alcance de esa orientación, al explicar que el examen judicial cobra especial relevancia cuando la falta previamente calificada como grave se encuentra descrita de manera genérica, oscura, abstracta o imprecisa, de suerte que no permite identificar claramente el incumplimiento contractual que puede dar lugar a la terminación. En tales eventos, corresponde valorar la conducta y su entidad conforme a las obligaciones legales, las funciones desempeñadas y las circunstancias acreditadas.

En esa misma línea, CSJ SL498-2026 reiteró la distinción entre las dos hipótesis contempladas en el numeral 6.º, literal a), del artículo 62 del CST: la violación grave de obligaciones o prohibiciones legales, cuya entidad debe establecer el juzgador, y la comisión de una falta calificada previamente como grave en las fuentes contractuales o reglamentarias. Respecto de esta última, el control judicial comprende la claridad y precisión de la conducta prevista, su efectiva configuración y las circunstancias en que ocurrió, particularmente para evitar que estipulaciones generales o ambiguas conduzcan a la terminación del vínculo sin una justificación suficiente.

Esta Corporación también acogió el criterio de CSJ SL2857-2023 en sentencia del 20/03/2024, rad. 2019-00361-01, reiterada el 14/05/2026, rad. 2024-00002-01, M.P. Julio César Salazar Muñoz. En esta última, al examinar el incumplimiento de los procedimientos de gestión de cobranza por parte de un analista de crédito, valoró la gravedad de la conducta atendiendo a las funciones asignadas al trabajador, la importancia de las obligaciones incumplidas y los riesgos que su inobservancia representaba para la entidad financiera y sus clientes.

Por consiguiente, la calificación anticipada de una falta como grave no sustrae la controversia del control judicial, pero tampoco implica desconocer la valoración efectuada por las partes o el empleador. Una misma conducta puede revestir distinta gravedad según las funciones asignadas al trabajador, la finalidad perseguida con su contratación y la importancia de la obligación incumplida. De ahí que, además de verificar la ocurrencia de la conducta, corresponda al juzgador examinar la naturaleza de la obligación, la magnitud y reiteración de su incumplimiento, su incidencia en la ejecución del contrato y las circunstancias que puedan justificarlo o restarle gravedad, sin que para ello resulte indispensable la demostración de un perjuicio económico concreto.

3.2. Del incumplimiento de metas comerciales y el deficiente rendimiento laboral.

3.2.1. Fundamentos normativos

Además de la posibilidad de calificar contractualmente como grave el incumplimiento de determinadas obligaciones, prevista en el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST, el numeral 9.º de la misma disposición consagra como justa causa de terminación del contrato el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable pese al requerimiento del empleador.

Para esta última causal, el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015 exige que el empleador requiera al trabajador por escrito, por lo menos dos veces y con una diferencia no inferior a ocho días; si persiste el deficiente rendimiento, debe

presentarle un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas para que rinda sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes y, si las explicaciones no resultan satisfactorias, comunicárselo por escrito dentro del mismo término. Además, para las causales previstas en los numerales 9.º a 15 del artículo 62 del CST, debe mediar un preaviso no inferior a quince días.

A su vez, el artículo 55 del CST dispone que el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe, mientras que el artículo 58, numeral 1.º, establece como obligación especial del trabajador realizar personalmente la labor en los términos estipulados. Por su parte, el artículo 28 ibidem dispone que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios del empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

3.2.2. Fundamentos jurisprudenciales

Ahora, específicamente frente al incumplimiento de metas, en CSJ SL704-2024 se concluyó que, cuando los hechos comunicados al trabajador revelan materialmente que el resultado de su labor fue inferior al esperado, la sola denominación contractual o reglamentaria no impide subsumirlos en la causal de deficiente rendimiento, sin que el incumplimiento de metas estuviera previamente calificado como falta grave. En ese supuesto debe agotarse el procedimiento especial establecido para el numeral 9.º del artículo 62 del C.S.T.

Esta regla fue precisada en CSJ SL520-2025. Allí la Corte aclaró que no todo incumplimiento de metas equivale a deficiente rendimiento: cuando se trata del incumplimiento puntual y específico de una cuota de ventas, previamente pactado de manera clara como falta grave en el contrato o reglamento e invocado bajo el numeral 6.º del artículo 62 del C.S.T., no resulta exigible el procedimiento especial previsto para el rendimiento deficiente. La propia Corporación diferenció expresamente ese supuesto del resuelto en SL704-2024.

De esta manera, como lo precisó la Corte en CSJ SL520-2025, al reiterar la sentencia del 25/06/2009, rad. 35998, el deficiente rendimiento constituye una causal de naturaleza general, referida a la productividad del trabajador frente a su capacidad y al promedio de quienes desempeñan labores análogas, mientras que el incumplimiento de una cuota de ventas puede configurar una falta contractual concreta, vinculada directamente con la actividad comercial para la cual fue

contratado. La diferencia radica, entonces, en la naturaleza de la obligación y en la conducta efectivamente imputada, pues cuando se incumple una meta específica, previamente conocida y calificada como grave, resulta aplicable el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST, sin que sea exigible el procedimiento previsto para el deficiente rendimiento del numeral 9.º. Ello, sin perjuicio de examinar las circunstancias particulares que puedan justificar el incumplimiento o restarle gravedad.

En efecto, en determinadas actividades, particularmente las de naturaleza comercial, la consecución de objetivos mínimos puede constituir una obligación esencial del contrato de trabajo, dada su relación directa con la finalidad para la cual fue contratado el trabajador. Así, mientras que en el deficiente rendimiento el juicio de incumplimiento se construye a partir de la insuficiencia relativa de la productividad laboral, en el segundo supuesto deriva del incumplimiento sustancial de una obligación contractual específica. Lo determinante será establecer si la meta constituye un instrumento de medición del rendimiento o una obligación directamente vinculada con el objeto de la contratación.

Ahora, la posibilidad de pactar metas comerciales como obligaciones esenciales del contrato no convierte al trabajador en garante absoluto de los resultados económicos del empleador, pues aquellas deben ser razonablemente exigibles, atendiendo a las funciones asignadas, las condiciones de ejecución de la labor y los medios disponibles para desarrollarla. Por ello, adquieren relevancia el conocimiento previo de los objetivos, la magnitud y persistencia del incumplimiento y las circunstancias que efectivamente hayan incidido en su consecución.

Lo anterior no comporta exigir al empleador, en todos los casos de incumplimiento de metas calificadas como falta grave, la demostración de que otros trabajadores alcanzaron los objetivos asignados, pues ello equivaldría a confundir nuevamente las dos causales. Corresponde acreditar la justa causa invocada y valorar conjuntamente las circunstancias que puedan justificar el incumplimiento, sin que la sola modificación de las condiciones de ejecución de la labor permita tenerlo por justificado.

Por su parte, este Tribunal, en sentencia del 15/07/2024, rad. 66001-31-05-004-2023-00197-01, M.P. Ana Lucia Caicedo, examinó un despido sustentado en incumplimiento de metas e indicadores y, conforme a las particularidades de aquel asunto y a CSJ SL704-2024, lo encuadró como deficiente rendimiento. Asimismo, en sentencia del 13/03/2026, rad. 2026-00001-01, M.P. Julio Cesar Salazar, pese a

existir una estipulación que calificaba como falta grave el incumplimiento de objetivos comerciales durante dos meses de un periodo de cuatro, se consideró aplicable el numeral 9.º del artículo 62 del CST.

Bajo estas premisas, se acoge la distinción efectuada en CSJ SL520-2025, según la cual el incumplimiento de metas comerciales puede constituir una falta grave autónoma, subsumible en el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST, cuando, atendida la naturaleza de las funciones para las cuales fue contratado el trabajador, aquellas constituyan una obligación contractual específica y esencial, sean razonablemente exigibles y su incumplimiento, apreciado conforme a las circunstancias particulares en que ocurrió, revista entidad suficiente para justificar la terminación del vínculo laboral.

3.3. Caso concreto

La Sala revocará la negativa al permiso para despedir, pues el banco acreditó la falta contractual que invocó: el incumplimiento de las metas comerciales conocidas por el trabajador durante marzo, abril y mayo de 2026, dentro del mismo semestre calendario. La diferencia entre las funciones ejercidas antes y después del reintegro está corroborada; sin embargo, apreciada con los demás medios de convicción, no demuestra que los objetivos asignados en el periodo debatido fueran inexigibles o desproporcionados. De ahí que prosperen los reparos de la empleadora sobre la valoración de la prueba y la configuración de la justa causa.

Está acreditado que las partes mantienen una relación laboral iniciada el 03/09/2012, en virtud de la cual el demandado fue contratado para desempeñar funciones de asesor comercial (fls. 35 y 36, archivo 1, cdno. 1). Igualmente, se aceptó en la fijación del litigio su condición de directivo de la Unión Nacional de Empleados Bancarios –UNEB– y la protección foral. Aunque la certificación del Ministerio del Trabajo del 28/08/2026 registra, en la junta depositada el 23/07/2026, a Yehinson como segundo suplente y a Leidy Johana Peláez Quintero como tesorera, ambas posiciones están comprendidas dentro de los miembros protegidos por el artículo 406 del CST. Esta diferencia en la denominación de su dignidad no altera la garantía reconocida ni constituye reparo de la apelación, además es justamente la razón por la cual la empleadora requiere autorización judicial para terminar el vínculo (folio 4, archivo 20, cdno. 1).

La controversia de la apelación se concentra en el valor de los reconocimientos efectuados por el trabajador, la incidencia de su desempeño como asesor creador y la suficiencia de las razones invocadas para justificar los resultados de 2026. El recurso también cuestionó que el juzgado extrajera conclusiones sobre el cumplimiento del reintegro a partir de una solicitud presentada por el propio demandado y atribuyera eficacia probatoria a las manifestaciones formuladas por el abogado de la empresa en los alegatos. El estudio se circunscribirá a esos aspectos y a las consecuencias de su resolución.

3.2.1. De la falta invocada y el incumplimiento de metas

La cláusula tercera del contrato impuso al trabajador el cumplimiento de las metas de la compañía y el literal r) de su cláusula quinta calificó como falta grave que incumpliera, durante tres meses de un mismo semestre calendario, el mínimo de metas de ventas previamente establecidas y conocidas por él. Esta estipulación guarda relación directa con las funciones comerciales para las que fue contratado, orientadas a la promoción y colocación de productos crediticios. De hecho, en la fijación del litigio se tuvo por aceptado que el cumplimiento de los indicadores formaba parte de las actividades remuneradas con el salario fijo, sin perjuicio de las comisiones por monto. Así, las metas de operaciones y monto neto concretaban una obligación propia de la actividad comercial, cuyo incumplimiento reiterado fue expresamente calificado como grave, y no una simple comparación de su rendimiento frente al promedio de otros trabajadores. Por tanto, la conducta invocada corresponde al numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST, conforme a CSJ SL520-2025 (folios 35 a 37 y 81 a 82, archivo 1, cdno. 1; fijación del litigio, minutos 14:55 a 18:11, audiencia del 30/10/2026).

El reglamento interno de trabajo aportado distingue entre la terminación contractual y las sanciones disciplinarias, al señalar en su artículo 53 que el despido no constituye una sanción de esa naturaleza (folios 135 y 141, archivo 1, cdno. 1).

El 17/06/2026 Mibanco citó al demandado para explicar los resultados obtenidos entre marzo y mayo de 2026. La diligencia de descargos se realizó el 08/07/2026, con acompañamiento sindical, luego de sucesivas reprogramaciones; el 15/07/2026 la entidad comunicó su decisión de terminar el vínculo, condicionada a la

autorización judicial por fuero sindical. En esa comunicación individualizó como motivo el incumplimiento de las metas de monto neto y número de operaciones en los tres meses señalados (folios 81 a 85, 87 a 94 y 103 a 105, archivo 1, cdno. 1).

Los resultados consignados en la comunicación empresarial fueron los siguientes:

Mes de 2026	Monto neto	Número de operaciones
Marzo	38 %	56 %
Abril	37 %	41 %
Mayo	46,93 %	52,94 %

Fuente: comunicación del 15/07/2026 (folio 104, archivo 1, cdno. 1).

La empleadora identificó dos indicadores: «monto neto», relativo al desembolso de dinero descontando, en las renovaciones, el saldo correspondiente, y «operaciones», referente al número mensual de créditos desembolsados. Esas definiciones fueron explicadas por Estefanía Correa Londoño, jefe de Desarrollo Comercial, y corresponden a los conceptos utilizados en la citación del 17/06/2026 y en la comunicación del 15/07/2026 (folios 5, 81 y 103 a 105, archivo 1, cdno. 1; testimonio de Estefanía Correa Londoño, minutos 52:49 a 53:50, audiencia del 30/10/2026):

En el interrogatorio del trabajador admitió haber leído el contrato y conocer la estipulación sobre tres meses de incumplimiento en un semestre; aceptó, igualmente, que las metas de marzo, abril y mayo de 2026 le fueron comunicadas mensualmente y reconoció los porcentajes de monto neto de 38 %, 37 % y 46,93 %, respectivamente. Frente a operaciones negó el 56 % de marzo y afirmó haber obtenido el 65 %; aceptó luego el 41 % y el 52,94 % atribuidos por la empresa a abril y mayo. En la pregunta sobre el 41 % el apoderado mencionó por error nuevamente marzo, circunstancia que debe leerse conjuntamente con la tabla documental que lo sitúa en abril. Aun bajo el porcentaje que el trabajador atribuyó a marzo, el resultado permaneció por debajo de la meta (interrogatorio de Yehinson Rodrigo Acevedo Bohórquez, minutos 25:47 a 28:18 y 29:22 a 31:51, audiencia del 30/10/2026).

En la diligencia de descargos del 08/07/2026 el trabajador ofreció una descripción concordante de su actividad comercial: señaló que había desembolsado nueve créditos por $98 millones en marzo, siete por $37 millones en abril y nueve por $56 millones en mayo; ubicó sus resultados en el contexto de la cartera que había empezado a construir después del reintegro. Por tanto, su reconocimiento judicial no constituye un dato aislado: coincide con la comunicación de citación, el cuadro de

resultados y sus manifestaciones anteriores al litigio (folios 87 a 94 y 97 a 102, archivo 1, cdno. 1).

La confesión se refiere a hechos concretos desfavorables: conocimiento de la obligación y de las metas, comunicación de estas e incumplimiento de los indicadores durante los tres meses, que no elimina las explicaciones que acompañaron sus respuestas. Sin embargo, estas deben valorarse en conjunto, pues su aptitud para justificar el hecho reconocido depende del respaldo que encuentren en las demás pruebas que, como se pasará a desarrollar, no encontraron corroboración suficiente.

3.2.2. De las funciones posteriores al reintegro y su incidencia en las metas

Yehinson explicó que antes del despido de agosto de 2022 trabajaba como asesor comercial junior y administraba una cartera consolidada, formada durante aproximadamente diez años, que permitía renovar préstamos de clientes existentes. Sostuvo que, al reincorporarse el 15/02/2024, comenzó como asesor creador sin esa cartera y tuvo que captar nuevos clientes; para octubre de 2026 dijo haber formado una base de 107 clientes que suma una cartera de 400 millones de pesos a diferencia de la de sus compañeros que puede sumar 1500 a 4000 millones por tener más clientes y base de datos. Esas afirmaciones fueron constantes en sus descargos y en el interrogatorio, aunque los números que atribuyó a su cartera anterior variaron según el momento de su relato (folios 89 a 94 y 97 a 102, archivo 1, cdno. 1; interrogatorio del demandado, minutos 26:29 a 29:22, 32:09 a 34:35 y 39:56 a 45:24).

La diferencia en la naturaleza de las funciones encuentra apoyo en la declaración de Estefanía Correa Londoño. Señaló que el asesor comercial administra clientes, realiza cobranza y gestiona renovaciones, mientras que el creador concentra su labor en la vinculación de clientes nuevos o reenganches, sin administración permanente de cartera. Explicó, además, que las personas que ingresan a la entidad suelen comenzar como creadores y que, después de ausencias prolongadas, una cartera puede asignarse a otro asesor; en tales eventos, quien retorna puede desempeñarse transitoriamente como creador mientras le retornan su cartera original (testimonio de Estefanía Correa Londoño, minutos 50:59 a 52:14 y 59:44 a 1:01:51).

Los formularios de descargos del 27/01/2025 y 22/10/2025 identificaron al demandado como «asesor creador», mientras que el del 08/07/2026 lo registró como «asesor comercial junior». Por su parte, en la contestación de la demanda, el trabajador afirmó que el acta de reintegro del 15/02/2024 consignaba su reincorporación como asesor comercial. Estas denominaciones, apreciadas junto con la prueba testimonial, corroboran las diferencias funcionales examinadas, pero no permiten establecer, por sí solas, que las metas de 2026 fueran inexigibles (folios 49, 65 y 87, archivo 1, cdno. 1; folios 6 y 7, archivo 10, cdno. 1).

Sobre la determinación de los objetivos, Estefanía precisó que el asesor creador se dedica precisamente a captar nuevos clientes y colocar créditos, mientras que el asesor comercial también administra cartera, realiza cobranzas y gestiona renovaciones. De ahí que la ausencia de la cartera anterior modificara las condiciones de ejecución de la labor, pero no suprimiera la obligación de desarrollar la actividad de colocación crediticia. Por ello, el asesor comercial suele tener metas mayores, al contar con posibilidades de renovación, mientras que el creador debe prospectar y vincular nuevas operaciones, sin que sea más fácil para el cumplimiento de las metas uno que otro, pues cuentan con los insumos que les permiten alcanzar la meta. Agregó que ambas modalidades cuentan con una fuente de prospectos denominada «leads comerciales», integrada por clientes activos o inactivos, que constituye un insumo para desarrollar la gestión (testimonio de Estefanía Correa Londoño, minutos 50:59 a 52:49, 53:50 a 54:44 y 58:09 a 59:44).

Esta declaración es relevante tanto por lo que afirma como por su alcance. La testigo dirige el área que fija metas a más de 1.200 asesores y explicó las variables del modelo, pero también precisó que recibe de otras dependencias la información sobre ingresos, asignaciones de cartera y cambios de rol. Así, su testimonio permite conocer el funcionamiento general del sistema, sin identificar las metas absolutas, los prospectos específicos o los clientes asignados a Yehinson durante marzo, abril y mayo (testimonio de Estefanía Correa Londoño, minutos 1:01:51 a 1:03:20).

En este contexto, la exigibilidad de las metas comerciales no dependía de que el demandado continuara administrando la cartera que tenía antes de su despido de 2022, pues las funciones de asesor creador estaban igualmente orientadas a la consecución de clientes y colocación de créditos. Yehinson conocía mensualmente

los objetivos asignados y reconoció haber desarrollado esa actividad durante los tres meses cuestionados, con operaciones y desembolsos efectivos. La diferencia funcional posterior al reintegro, aunque acreditada, debe apreciarse frente a la naturaleza de esas obligaciones y al sistema de metas explicado por Estefanía. Así, el banco demostró la estipulación contractual, el conocimiento de los objetivos y su incumplimiento, mientras que las circunstancias acreditadas sobre el cambio de funciones no permiten concluir que aquellas exigencias fueran desproporcionadas o inexigibles.

En efecto, Yehinson afirmó que se le exigía colocar diecisiete créditos por $100 millones, como a compañeros con carteras mucho mayores, y vinculó a ello la imposibilidad de cumplir. Sin embargo, la explicación de Estefanía sobre la asignación diferenciada de metas ofrece un elemento objetivo que contrasta con esa afirmación, en cuanto revela que las categorías y el tamaño de las carteras son variables tenidas en cuenta para fijar las exigencias. La versión del demandado da cuenta de la dificultad que experimentó, mientras que la comparación de metas iguales, la magnitud de una eventual desproporción y la incidencia decisiva de esta en los resultados permanecieron como apreciaciones suyas, sin corroboración individual equivalente a la aportada sobre la existencia de las funciones distintas (interrogatorio del demandado, minutos 33:30 a 34:35 y 41:27 a 45:24; testimonio de Estefanía Correa Londoño, minutos 53:50 a 54:44 y 58:09 a 59:44).

En sus descargos también mencionó las tasas de interés, las políticas de crédito, la competencia de otras entidades y clientes que, según su versión, decidieron no solicitar los productos ofrecidos. Esas explicaciones describen factores propios de la actividad comercial; para este proceso, sin embargo, las manifestaciones incorporadas no permiten relacionar objetivamente tales circunstancias con un impedimento particular que justifique el incumplimiento de los dos indicadores durante los tres meses atribuidos. De hecho, el propio trabajador señaló haber ejecutado operaciones y desembolsos en cada mensualidad, lo que confirma la continuidad de su actividad, aun con resultados inferiores a los previstos (folios 87 a 94, archivo 1, cdno. 1).

La certificación aportada por Mibanco el 05/11/2026 registra 698 trabajadores que, entre enero de 2024 y septiembre de 2026, tuvieron al menos una transición de asesor comercial urbano a asesor creador. Es una información general que acredita la existencia de esa modalidad de movilidad en la empresa. En todo caso, respalda

que la denominación del rol se inserta en el esquema operativo de la entidad y no constituye por sí sola una medida individual de persecución (folio 1, archivo 28, cdno. 1).

Apreciados conjuntamente los elementos probatorios, la Sala encuentra acreditado que las metas comerciales guardaban relación directa con las funciones del demandado, tanto en la modalidad de asesor comercial como en la de asesor creador. Su incumplimiento, además, fue reiterado y significativo, pues durante marzo, abril y mayo de 2026 alcanzó apenas el 38 %, 37 % y 46,93 % de las metas de monto neto, respectivamente, con resultados también inferiores a los exigidos en operaciones. Esta magnitud y persistencia, valoradas junto con la estipulación contractual, el conocimiento previo de los objetivos y las circunstancias particulares examinadas, permiten establecer la gravedad de la falta, mientras que el cambio de funciones posterior al reintegro no ofrece una justificación suficiente para desvirtuarla. La valoración del juzgado trasladó indebidamente a la prueba de la justa causa la demostración de la ausencia de toda circunstancia exculpatoria alegada, pese a que el pacto, el conocimiento y la infracción habían quedado acreditados.

Y es que las posibilidades de examinar las circunstancias particulares no eliminan la eficacia de la estipulación sobre el incumplimiento reiterado durante tres meses de un mismo semestre cuando esas circunstancias, como sucede aquí, no acreditan una causa suficiente para desvirtuar la falta.

En consecuencia, el recurso prospera. Se declarará no probada la excepción de inexistencia y falta de comprobación de la causal de despido, porque la sociedad demandante demostró la falta grave contemplada en el literal r) de la cláusula quinta del contrato de trabajo, subsumible en el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del CST. En su virtud, se levantará el fuero sindical y se concederá a Mibanco la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo y, en sede a ello, se **revocará el numeral 3° y 4° de la sentencia.**

Finalmente, como la decisión que declaró no probada la excepción de prescripción no fue objeto de apelación, quedará incólume e**l numeral 2.º de la sentencia de primera instancia**.

4. COSTAS

Si bien subsisten los numerales primero y segundo, relativos a la condición de aforado y a la prescripción, ello no altera el vencimiento del demandado: el fuero fue admitido y la excepción de prescripción se desestimó. Al revocarse la negativa al permiso para despedir, prospera la pretensión sustancial de Mibanco. En consecuencia, se revocará el numeral cuarto y se condenará al demandado en costas de ambas instancias, conforme al numeral 4.º del artículo 325 de la Ley 2452 de 2025.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR los numerales TERCERO y CUARTO de la sentencia proferida el 10 de noviembre de 2026 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso especial de levantamiento de fuero sindical promovido por MIBANCO – BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A. contra YEHINSON RODRIGO ACEVEDO BOHÓRQUEZ, con intervención de la UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS –UNEB–, por las razones expuestas.

SEGUNDO: En su lugar, **DECLARAR NO PROBADA** la excepción de «inexistencia y falta de comprobación de la causal de despido» propuesta por el demandado; DECLARAR acreditada la justa causa derivada del incumplimiento de metas comerciales durante marzo, abril y mayo de 2026, prevista en el literal r) de la cláusula quinta del contrato de trabajo, en concordancia con el numeral 6.º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; y, en consecuencia, LEVANTAR el fuero sindical y AUTORIZAR a MIBANCO – BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo del señor YEHINSON RODRIGO ACEVEDO BOHÓRQUEZ.

TERCERO: CONDENAR en costas de ambas instancias a YEHINSON RODRIGO ACEVEDO BOHÓRQUEZ, a favor de MIBANCO – BANCO DE LA MICROEMPRESA DE COLOMBIA S.A.

CUARTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada, esto es, los numerales PRIMERO y SEGUNDO, relativos a la condición de aforado y a la excepción de prescripción.

Notifíquese y cúmplase.

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **cff7ab7a4db2d8aa2721a84c98ed57427d28c1ccdcc8d4c254b2ac10e5ecda90**

Documento generado en 26/11/2026 12:49:25 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica