



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA**  
**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

Guadalajara de Buga, treinta (30) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

<b>DEMANDANTE</b>	Banco Comercial Av Villas S.A.
<b>DEMANDADA</b>	Carol Ximena Pretel Rincón.
<b>ORIGEN</b>	Juzgado Primero Laboral del Cto. de Buenaventura
<b>RADICADO</b>	76-109-31-05-001-2022-00040-01
<b>TEMAS</b>	Acción de levantamiento sindical -Permiso para trasladar.
<b>CONOCIMIENTO</b>	Apelación
<b>ASUNTO</b>	Sentencia segunda instancia <sup>1</sup>

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en aplicación de lo dispuesto en el art.117 del CPTSS, profiere sentencia en el proceso promovido por Banco Comercial Av Villas S.A contra Carol Ximena Pretel Rincón.

### **ANTECEDENTES**

**Banco Comercial Av Villas S.A.** promueve acción de levantamiento de fuero sindical pretendiendo se declare: **i)** que Carol Ximena Pretel Rincón es trabajadora de la entidad desde el 08 de septiembre del 2014, en el cargo de Cajera Auxiliar J.A., en virtud de un contrato de trabajo, prestando su servicio en Buenaventura; **ii)** es miembro de la Organización Sindical SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO-“SIBANCOL” como Segunda suplente-secretaria de asuntos laborales- *subdirectiva Buenaventura*, del SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS “SINTRAENTFIN” como tesorera - Subdirectiva Buenaventura y de la ASOCIACIÓN SINDICAL BANCARIA “ASB” Subdirectiva Buga en el cargo de Cuarto Suplente – Secretaría de Política Financiera e Inversión Económica, gozando de fuero sindical; **iii)** que existen razones objetivas para proceder con el cierre definitivo de la jornada adicional del Banco en Buenaventura, siendo indispensable para el cumplimiento de las labores operativas del banco, que la señora Pretel Rincón sea trasladada a Cali. En consecuencia, deprecia **iv)** se conceda de manera principal el traslado, o en subsidio suyo, se permita despedir a la trabajadora. **v)** Costas y agencias en derecho<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> No 34- Control estadístico por secretaría.

<sup>2</sup> 01Demanda. Fs 2-4

Fundamentó sus pretensiones en que las partes celebraron contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 08 de septiembre de 2014, para que desempeñara el cargo de Cajero Auxiliar J.A<sup>3</sup>. Desde la suscripción del contrato, la trabajadora aceptó ser trasladada a cualquier sucursal del país de conformidad con las necesidades de la empleadora, siempre y cuando sus condiciones salariales se mantuvieran<sup>4</sup>.

El 26 de junio de 2015<sup>5</sup>, la entidad bancaria fue notificada por parte de la ASOCIACIÓN SINDICAL BANCARIA "ASB" que la demandada fue nombrada como Cuarto Suplente –Secretaría de Política Financiera e Inversión Económica, mediante asamblea de afiliados celebrada el 03 de agosto de 2015. Posteriormente, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS "SINTRAENTFIN" - *subdirectiva Buenaventura*, por medio de oficio, comunicó que la señora Pretel Rincón fue designada como miembro de la Junta Directiva en el cargo de Tesorera, en Asamblea de afiliados celebrada el 12 de agosto de 2017. En menos de un año, esto es el 10 de julio de 2018<sup>6</sup>, se allega comunicado por parte del SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO- "SIBANCOL"- en la cual se nombró como Segunda Suplente-Secretaria de Asuntos laborales.

La demandada ha desempeñado sus labores en la Oficina 181 (Calle 2 No 2ª -50) de Buenaventura, establecimiento de comercio donde se ha evidenciado una disminución permanente en la asistencia de clientes en la jornada adicional (4:00pm a 8:000pm). En ese sector de la ciudad, se han incrementado los problemas de orden público e inseguridad, a tal punto que los trabajadores han informado la imposibilidad de asistir a sus lugares de trabajo<sup>7</sup>. En asamblea realizada por el Comité de Optimización de Canales el 24 de febrero de 2022<sup>8</sup>, se tomó la decisión de no continuar con la jornada adicional de la oficina 181 de Buenaventura Centro a partir del 31 de marzo del 2022. Conforme a lo anterior, se procedió el 08 de abril de 2022<sup>9</sup> a ofrecerle a la señora Pretel Rincón el traslado de Buenaventura a Cali- Villa Colombia (164), no siendo firmada la oferta por la trabajadora. El 12 de abril de abril de 2022, se notificó a la demandada de dar aplicación al artículo 140 del CPTSS, ante la imposibilidad de ser reubicada<sup>10</sup>.

**Carol Ximena Pretel Rincón** se opuso a algunas pretensiones de la demanda, en especial a aquellas que referentes a su calidad de aforada por los sindicatos "ASB" y "SINTRAENTFIN", a la existencia de razones objetivas para su traslado y al traslado mismo o su despido<sup>11</sup>. Manifiesta que, en efecto, desde el 08 de septiembre de 2014 está vinculada con el Banco AV Villas S.A, mediante un contrato a término indefinido, en el cargo de Cajera Auxiliar, admitiendo que desde la suscripción del contrato aceptó trasladarse a otra ciudad, sin embargo, refiere que esta condición cambia al momento de convertirse en una trabajadora aforada. Expresa que es una empleada sindicalizada, pero solo cuenta con fuero por vicepresidenta de la junta directiva del

<sup>3</sup> 03PruebaDocumental1 fts 1/4

<sup>4</sup> 03PruebaDocumental1 f 2 Cláusula Decimo Segunda

<sup>5</sup> 04PruebaDocumental2 f 9

<sup>6</sup> 04PruebaDocumental2 f 5

<sup>7</sup> 04PruebaDocumental2 fts 15-23

<sup>8</sup> 03PruebaDocumental1 fts 25/28

<sup>9</sup> 03PruebaDocumental1 f 21

<sup>10</sup> 03PruebaDocumental1 f 24

<sup>11</sup> 31 AudienciaPreliminar 11:20 min a 15:52 min 25ContestacionDemanda

SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO- “SIBANCOL”. En lo referente a la necesidad del traslado, indica que no es cierto la disminución permanente en la asistencia de clientes a la oficina en la jornada adicional, ni que el sector donde queda ubicada la sede del banco sea un peligro para desempeñar la labor contratada en horas de la noche, debido a que los impedimentos para llegar a la zona se dieron por causas específicas (paro nacional e inseguridad en la ciudad de Buenaventura). De igual forma, manifiesta que no se tuvo en cuenta las condiciones de trabajo, sindicales ni familiares al momento de determinar el traslado, en la medida en que otros compañeros de la jornada adicional siguen laborando en la Monoplaza, donde actualmente existe una vacante. Indica que el Banco no se acercado a ella para determinar cuáles serían los gastos que esta entidad asumiría. Afirma que ser trasladada desmejoraría su núcleo familiar, sus derechos sindicales y su economía -no precisa en qué consistiría dicha afectación, ni la relación de pruebas para acreditar su afirmación-<sup>12</sup>. Excepcionó: *Falta de causa legal y fundamento principal de la demanda, genérica o innominada, prescripción.* <sup>13</sup>.

**SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO-“SIBANCOL”- subdirectiva buenaventura, SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENTIDADES FINANCIERAS “SINTRAENTFIN” - subdirectiva Buenaventura y ASOCIACIÓN SINDICAL BANCARIA “ASB”** fueron notificadas del admisorio<sup>14</sup>, absteniéndose de descorrer el traslado en audiencia.

La **parte accionante** presentó reforma a la demanda<sup>15</sup> aportando nuevas pruebas documentales, a las cuales la **parte accionada** no se opuso<sup>16</sup>.

### **Sentencia de Primera Instancia**<sup>17</sup>

El 12 de agosto de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Cto. de Buenaventura profirió sentencia declarando **i)** no probadas las excepciones propuestas; **ii)** que entre las partes existe una relación de trabajo, gozando la demandada de fuero sindical por pertenecer a la asociación “SIBANCOL”**iii)** ordenó el levantamiento del fuero sindical de la accionada con el fin de autorizar al Banco Comercial AV VILLAS S.A. a trasladar a la demandada Cali **iv)** impuso costas a cargo de la pasiva, fijando agencias en derecho la suma de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (2 smlmv).

### **Recurso de apelación**

Inconforme con la decisión adoptada, la pasiva la recurrió en apelación<sup>18</sup>, así: **i)** la causal invocada por el Banco vulneró el debido proceso y el derecho de asociación, en la medida en el traslado se dio antes del permiso solicitado por el juez, no se consultó a la parte sobre su traslado y el motivo por el cual se da el mismo tiene como premisa principal la persecución sindical realizada a la subdirectiva de “SIBANCOL”; **ii)** las circunstancias familiares y económicas de la demandada impiden el traslado

<sup>12</sup> 31 Audiencia Preliminar 15:53 min a 22:08 min 25ContestacionDemanda

<sup>13</sup> 31 Audiencia Preliminar 52:55 min a 53:41 min 25ContestacionDemanda

<sup>14</sup> 14Constancia de notificación fuero sindical

<sup>15</sup> 31 Audiencia Preliminar 59:21 min a 1:00:14 min 27DocumentosAnexosReformaDemandaR368

<sup>16</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:07:11 min a 1:07:14 min

<sup>17</sup> 39AudioSentenciaFuero- resolutive 32:16 min a 33:22 min.

<sup>18</sup> 39AudioSentenciaFuero 33:52 min a 46:03 min

de la misma a la ciudad de Cali, en razón a que es madre cabeza de familia y su hijo es menor de edad; **iii)** La acción de levantamiento del fuero para trasladar se encontraba prescrita, como quiera que la causa que dio origen a la misma acaeció en el 2021.

## CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por los arts. 66A y 117 del CPTSS.

El *problema jurídico* se restringe a determinar si hay o no lugar a conceder a la demandante, el permiso deprecado respecto de la demandada, a fin de materializar su traslado hacia Cali. Si es afirmativa la respuesta, deberá establecerse si estaba o no prescrita la acción incoada.

### **Generalidades del Fuero Sindical**

El fuero sindical es una figura que busca proteger dentro de la empresa a los trabajadores que lideran los sindicatos, contra el despido, traslados o la desmejora en sus condiciones de trabajo, y está considerada por el artículo 39 de nuestra Constitución al señalar “*Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión*”.

El art. 93 de la Constitución Nacional, prevé que priman en el orden interno los tratados sobre derechos humanos que no pueden ser suspendidos en estados de excepción, ratificados por Colombia, disposición que sustenta el desarrollo de la teoría del bloque de constitucionalidad efectuada por la H. Corte Constitucional, determinándose por esta Alta Corporación en sentencias C-1491 de 2000 y C-567 de 2000 que los convenios 87 y 98 de la OIT, integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto, es decir, son normas con categoría suprallegal.

El art. 405 del CST define al fuero sindical como “*la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo*”<sup>8</sup>.

En ese sentido, la H. Corte Constitucional en sentencia C-381 de 2000 señaló que “*el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos*”, es decir, que tal como se dijo por la Corte en Sentencia C-710 de 1996, citada en la anteriormente mencionada, “*para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón*

de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización".

El artículo 406 del CST clasifica los trabajadores amparados por el fuero sindical<sup>10</sup>, incluyendo a los fundadores del sindicato, desde el día de la constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de 6 meses, e igualmente los miembros de la junta directiva, máximo 5 principales y 5 suplentes, por el tiempo que dure el mandato y 6 meses más.

### **Permiso para trasladar/demanda del empleador.**

El artículo 113 del CPTSS reza:

*"ARTÍCULO 113. DEMANDA DEL EMPLEADOR. <Artículo modificado por el artículo 44 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada". (subraya la Sala).*

En concordancia con la anterior disposición normativa, el art 408 del CST dispone que el juez negará el permiso si no se comprobare la existencia de la justa causa. La H. Corte Constitucional en la sentencia C-201 de 2002, se refirió a la norma en mención, estableciendo que constituye una limitación al *ius variandi*, en la medida en que no puede ser ejercido por el empleador sin la respectiva autorización judicial. Asimismo, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia<sup>19</sup> ha advertido que el *ius variandi* es la facultad que permite al empleador realizar los cambios necesarios, referentes a la cantidad del trabajo, el sitio, calidad de la producción y su organización.

En torno al *ius variandi locativo*, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria ha establecido:

*"mientras exista nítidamente expuesta la causa del traslado, y el cambio de sitio de trabajo no sea de tal identidad que afecte o desmejore al empleado en las condiciones de trabajo, en su situación personal, social o familiar que han de determinarse para cada caso en particular, es dable entender que esa variación respecto a lo que inicialmente se había sometido al trabajador, obedeció al poder legítimo o facultad que tiene el empleador para ejercer el *ius variandi*, sin que ello implique de ninguna manera una modificación del contrato de trabajo ni violación del mismo y menos violación de derecho alguno, donde es el trabajador el que está sujeto a las conveniencias y necesidades razonables del patrono, y no el empleador a las comodidades o ventajas de su servidor u operario"*<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Ver entre otras, las sentencias de Rad. 25103 de 2005, Rad.24336 de 2006, SL14991 de 2016, SL18157 de 2016, SL4032 de 2017, SL4824 de 2019, SL3901 de 2021 y SL5373 de 2021.  
<sup>20</sup> Sentencia SL4824-2019

Respecto de las causas invocadas y sus efectos, la Alta Corporación ha sostenido:

*“Asimismo, con fundamento en la buena fe que debe regir la ejecución de los contratos de trabajo, deben existir razones válidas para exigir la prestación del servicio en un lugar distinto al inicialmente contratado (...)*

*(...) como lo ha explicado la jurisprudencia, cuando se cambia el lugar de la sede de trabajo no se trata de la reubicación de una maquinaria de trabajo, sino de un ser humano cuyo núcleo laboral, social, familiar y económico tiene asentamiento en la ciudad o en el lugar en donde inicialmente fue contratado para prestar servicios y, por supuesto, un cambio de sede genera, como ya quedó dicho, un traumatismo en mayor o menor escala.<sup>21</sup>”*

En cuanto a la negativa del trabajador, ha afirmado:

*“[...]la citada providencia CSJ SL21655-2017, «[...] no basta con la simple oposición o malquerencia del traslado por parte del trabajador para tornarlo en ilegítimo e inaplicable para el empleador». La ausencia de voluntad del trabajador no supone invalidación de la facultad de ius variandi que le asiste al empleado [...]»<sup>22</sup>”*

### **Prescripción permiso para trasladar/demanda del empleador.**

El artículo 118 A del CPTSS reza:

*“ARTÍCULO 118-A. Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”*  
(subraya la Sala).

La H. Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000<sup>23</sup>, estableció bajo la misma postura fijada frente a la prescripción general de las acciones laborales, que:

*“la norma impugnada no está consagrando la prescriptibilidad del fuero sindical, lo cual sería contrario a la Carta, sino la prescripción de reclamaciones concretas que puedan surgir de ese derecho constitucional, lo cual es legítimo y razonable. En efecto, de esa manera, con el fin de lograr mayor seguridad jurídica y promover la paz social, la ley pretende evitar que un trabajador aforado pueda reclamar su reintegro después de muchos años de ocurridos los hechos.*

Adicionalmente, precisó respecto de la demanda del empleador:

<sup>21</sup> SALA DE CASACIÓN LABORAL M.P: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA Radicación No. 24336 nueve (9) de agosto de dos mil seis (2006).

<sup>22</sup> SALA DE CASACIÓN LABORAL-Descongestión, MP: ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, SL4824-2019

<sup>23</sup> En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Benjamín Ochoa Moreno demanda parcialmente los artículos 3º y 6º del decreto 204 de 1957, que sustituyeron los artículos 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo.

*“Por ende, y en aras de la naturaleza de la norma en mención, considera esta Corporación que el empleador cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador. Esto surge necesariamente del sentido normativo que se desprende del artículo 39 de la Carta, del artículo 25 de la misma y del Convenio 98 de la O.I.T., que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical, teniendo en cuenta que el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento, es necesariamente la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador. Si esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierde la razón misma de su consagración”* (subraya la Sala).

Asimismo, en sentencia T-338 de 2019, se advierte los jueces de las respectivas instancias declararon probada la excepción de prescripción sin analizar si la causa invocada como justa para el traslado del trabajador se extendía en el tiempo, concluyendo el Alto Tribunal, luego de un análisis pormenorizado de la sentencia C-381 de 2000, que se debían analizar el motivo esgrimido junto las actuaciones desplegadas por el empleador respecto de la misma.

### **Carga de la prueba**

La finalidad de la actividad probatoria en los procesos judiciales es superar el estado de incertidumbre frente a determinados hechos. De conformidad con el art 167 del CGP y os arts. 60 y 61 del CPTSS, compete a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, de tal forma que el juez al momento de decidir analice todas las pruebas allegadas en tiempo, antecedendo dicha valoración a la adopción de la decisión de fondo.

La H. Corte Constitucional en sentencia C-086 de 2016 al decidir sobre la exequibilidad del art167 del CGP, dijo:

*“(...) el punto de partida de toda controversia procesal, cada uno de los extremos del litigio intenta convencer al juez de que las descripciones que presenta coinciden con la realidad y, a partir de aquéllas, justamente, propicia el litigio.*

*De esa manera, cuando hay una genuina contención, el sistema exige que cada uno de los contendientes correlativamente contribuya a que el juez supere el estado de ignorancia en el que se halla respecto de los hechos debatidos, tarea que por lo general concierne al demandante respecto de sus pretensiones, y al demandado respecto de las excepciones.*

*Desde luego, al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan*[83].

*Esta institución pretende que quien concurre a un proceso en calidad de parte asuma un rol activo y no se limite a refugiarse en la diligencia del juez ni se beneficie de las dificultades probatorias o mala fortuna de su contraparte. (...)* (subrayado propio)

Para finalizar, es importante resaltar que no compete al juez suplir las cargas procesales de las partes en materia probatoria, en ese sentido se ha pronunciado la H. Corte Constitucional en sentencias como la C-1270 de 2000 y SU-129 2021, resaltando de esta última:

*“Así entonces, se concluye, el objeto de la actividad probatoria en el proceso judicial es superar el estado de incertidumbre. Puede que ello se logre (o no) acudiendo a los elementos probatorios aportados por las partes. Pero si no es así, y la parte interesada no fue responsable de la insuficiencia probatoria, corresponderá al juez decretar y practicar pruebas de oficio. De allí que la actividad oficiosa del juez sea subsidiaria, porque no reemplaza al binomio demandante-demandado en la demostración de sus dichos”* (subrayado propio)

### **Caso concreto**

Banco Comercial Av Villas S.A. expone al deprecar el levantamiento del fuero, a efectos de trasladar la demandada a Cali, que la necesidad obedece a la inviabilidad económica y de seguridad, para continuar con la jornada adicional, así como la imposibilidad de ser reubicada en una dependencia más cercana. Para sustentar sus dichos, la activa allegó libro de Excel denominado 36Productividad AsCs JA Oficina 181 Buenaventura Centro - ene22 (1) donde se realiza un resumen de la evolución de las monoplazas en la Regional Suoccidente – contando la sede 181 de Buenaventura-, en algunos casos en periodicidad de años y en otras de meses.

De la información que suministra el documento, es viable inferir que el análisis realizado se hizo a mediano plazo entre sedes de iguales características. De igual forma, se aprecia en el cuadro mencionado, en cuanto a la baja producción de la sede de 181 de Buenaventura lo siguiente:

- En la pestaña PYG -pérdidas y ganancias- se denota que las utilidades y la rentabilidad a lo largo de 5 años -2017/12 a 2021/12 han decrecido, pasando de 128.07<sup>24</sup> a 67,81 respecto del primer concepto y de 3,02% a 1,24%, en cuanto al segundo ítem.

---

<sup>24</sup> Año 2018

- En la hoja Prepagos-%Fuga se observa que la cantidad de libranzas y credivillas disminuyeron en la cantidad y el monto prestado respecto del mismo periodo en el año inmediatamente anterior.
- Las pestañas Volumen, Productividad Activo, Productividad Pasivo, Productividad Productos y Seguimiento Tendencias, dan cuenta que, a pesar de existir aumentos en la comercialización de los productos, en algunos es mínima la variación anual y en aquellos casos donde aumenta significativamente sigue siendo menor al prepuesto fijado por la entidad. Se resalta que al estudiar la hoja Seguimiento Tendencias, la sede estudiada en comparación con las otras monoplasas de la región-filtrado de todos los cargos y tipo tradicional- dan cuenta de un rendimiento menor en comparación de las otras sedes.

Se recibieron declaraciones de terceros e interrogatorio de parte que ilustraron respecto de lo debatido, así:

<p>CAROL XIMENA PRETEL RINCÓN <sup>25</sup></p>	<p>Es cajera auxiliar de la jornada adicional, estado civil soltera<sup>26</sup>. Explica que su cargo independientemente si es jornada adicional o no, debe encargarse sobre las funciones transaccionales de la entidad, recaudos de cheques, efectivos y demás<sup>27</sup>. Reconoce que desde la suscripción del contrato de trabajo aceptó los traslados de sede, pero manifiesta que desde que es aforada considera que debía consultársele dicha decisión con el fin de que se le tuvieran en cuenta sus necesidades familiares, económicas y sindicales<sup>28</sup>. Reconoce que solo hay una sede en Buenaventura del Banco<sup>29</sup>. Explica que el 08 de abril del 2022, llegó a trabajar comúnmente, no obstante, no pudo laborar porque no había sistema, indica que los representantes del banco realizaron una videollamada con las personas de la jornada adicional, informándoles de manera corta las razones por las que se daba el cierre - <u>baja producción</u> <sup>30</sup>-sin embargo, manifiesta que no entendió muy bien a que se debía porque las transacciones estaban normales, a lo que el banco respondió que esa era la decisión tomada<sup>31</sup>. Adicionalmente, dice que dos días después se les informa sobre el traslado<sup>32</sup>. Afirma que desde el cierre no presta servicio alguno para el banco, pese a ello la entidad reconoce el salario y los aportes de la seguridad social sin los auxilios de transporte<sup>33</sup>. Informa que no existió disminución del público<sup>34</sup> ni solicitó cambio de horarios<sup>35</sup>, aclarando que el correo enviado el 13 de octubre de 2021<sup>36</sup> lo envió por un problema en su comuna que le impedía llegar a su puesto de trabajo. En lo referente a las condiciones de traslado, expresa que el 08 de abril del 2022, el banco le informó que le garantizaría sus condiciones salariales<sup>37</sup>. <u>Niega solicitud de permisos de citas médicas por fuera del</u></p>
---	--

<sup>25</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:50:20 min a 2:17:00 min  
<sup>26</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:50:20 min a 1:53:00 min  
<sup>27</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:55:10 min a 1:56:11 min  
<sup>28</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:56:38 min a 1:57:15 min  
<sup>29</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:57:32 min a 1:57:33 min  
<sup>30</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:57:52 min a 1:59:56 min  
<sup>31</sup> 31 Audiencia Preliminar 2:09:35 min a 2:11:34 min  
<sup>32</sup> 31 Audiencia Preliminar 1:57:52 min a 1:59:56 min  
<sup>33</sup> 31 Audiencia Preliminar 2:00:40 min a 2:01:37 min  
<sup>34</sup> 31 Audiencia Preliminar 2:01:58 min a 2:02:00 min  
<sup>35</sup> 1 Audiencia Preliminar 2:01:58 min a 2:02:00 min  
<sup>36</sup> 1 Audiencia Preliminar 2:02:35 min a 2:04:16 min  
<sup>37</sup> 1 Audiencia Preliminar 2:04:38 min a 2:04:45 min

	<p>municipio para ella<sup>38</sup> y para su hijo<sup>39</sup>. Confiesa no haber propuesto alternativas para prestar el servicio en la ciudad de Cali<sup>40</sup> ni pedir una reconsideración del traslado<sup>41</sup>. Igualmente, expresó que la entidad bancaria únicamente les brindaba el transporte de Buenaventura a Cali sin especificar periodicidad o montos<sup>42</sup>.</p> <p>Al preguntársele por la planta de la jornada adicional, expresa que estaba constituida por<sup>43</sup> dos asesores, supernumeraria, subgerente y cuatro cajeras, pero la opción de traslado solo se dio para un asesor y tres cajeras. Explica que el otro sí de traslado se presenta en el momento en se expresa la necesidad del mismo<sup>44</sup></p>
<p>NELLY PATRICIA PAYAN GIRÓN- por la parte actora.<sup>45</sup></p>	<p>Trabaja desde el 2009 para la entidad, actualmente es jefe de talento humano regional sur occidente.<sup>46</sup> Expresa <sup>47</sup> que conoce del caso como quiera que la oficina de Buenaventura se encuentra en la zona a ella asignada. Manifiesta que el área de seguimiento de transacciones, en el mes de abril del 2022, <u>decide cerrar dicha oficina porque i) hubo una disminución significativa en las transacciones y clientes, especialmente después de las 5 de la tarde -la gerente del punto informaba de la disminución significativa de clientes<sup>48</sup>-y ii) existían razones de inseguridad para el personal debido a los horarios manejados-paro, cierra de vías, etc-. A la pregunta si existieron otras razones adicionales a las nombradas, dijo que no, solo transaccionales y seguridad- recibió correos de los empleados que temían por su integridad física-. Adicionalmente, manifiesta que no es la única jornada que han cerrado por estos motivos, entendiéndolo que esto es una unidad de negocio <sup>49</sup>, específicamente en la sede de Buenaventura, la planta ha sido reducida a lo largo del tiempo por la disminución de transacciones<sup>50</sup>.</u></p> <p>Al preguntársele por la planta de la jornada adicional, expresa<sup>51</sup> que contaba con una similar a la jornada normal, siendo un gerente (para ambos horarios), un subgerente -tiene un proceso, apartado del cargo-, cajero principal -tiene un proceso, apartado del cargo-, tres cajeras auxiliares -Íngrid, Carol y Yuri- y dos asesores comerciales -Katerin Valencia y un temporal-. Refiere conocer la demandada<sup>52</sup> con ocasión a su trabajo, ya que ocasionalmente hace visitas a punto. En lo referente a solicitudes de reconsideración del traslado, indica que<sup>53</sup> <u>al presentarse la necesidad de cambiar de domicilio a los colaboradores, se procede a realizar una reunión donde se les comparte la información y se busca otras sedes donde puedan ser reubicados</u>. En el caso de Buenaventura, se les informó las vacantes disponibles para que ellos pudieran continuar con la organización, con iguales condiciones, igual salario e intensidad horaria. Para la trabajadora Carol se le indica la vacante en Villacolombia- Cali, para que pueda prestar el servicio en las mismas condiciones. Ese día no se abre la jornada adicional -08 de</p>

38 1 Audiencia Preliminar 2:04:56 min a 2:05:00 min  
 39 1 Audiencia Preliminar 2:08:14 min a 2:08:15 min  
 40 1 Audiencia Preliminar 2:04:35 min a 2:04:44 min  
 41 1 Audiencia Preliminar 2:14:19 min a 2:14:22 min  
 42 1 Audiencia Preliminar 2:06:39 min a 2:07:40 min  
 43 1 Audiencia Preliminar 2:12:56 min a 2:13:22 min  
 44 1 Audiencia Preliminar 2:15:51 min a 2:16:33 min  
 45 39 Audio Testimonios 4:38 min a 33:21 min.  
 46 39 Audio Testimonios 6:33 min a 6:53 min  
 47 39 Audio Testimonios 7:53 min a 9:30 min  
 48 39 Audio Testimonios 19:24 min a 20:17 min  
 49 39 Audio Testimonios 12:05 min a 13:36 min  
 50 39 Audio Testimonios 20:10 min a 20:17 min  
 51 39 Audio Testimonios 9:52 min a 10:43 min  
 52 39 Audio Testimonios 10:51 min a 11:08 min  
 53 39 Audio Testimonios 14:44 min a 16:50 min

abril de 2022 (viernes)-, el sábado se presentan a laboral, aunque se les había informado que no se prestaría el servicio, que tomaran el tiempo para hablar con su familia y el lunes, accionada indica que no acepta el traslado. Como quiera que la misma no aceptó el traslado se hacen las gestiones pertinentes para aplicar el artículo 140, recibiendo el empleado salario sin prestar servicio alguno a la entidad.

Al enfatizar sobre la pregunta si ella hizo solicitud de reconsideración, informa que<sup>54</sup> después de informar que no estaba de acuerdo con el traslado, no se comunicó nuevamente con la entidad. Afirma conocer la calidad de aforada de la señora Carol<sup>55</sup>. Adicionalmente, al cuestionarle sobre que ofrecía el banco por el traslado de domicilio, contestó que<sup>56</sup> la propuesta se realizó de manera presencial, garantizando la intensidad horaria, salario, gastos de traslado e instalación, explicándoles por qué fue escogida la oficina a donde se pretende trasladar.

Se le pregunta sobre el motivo por el cual se esperó hasta el 08 de abril de 2022 para informar a los trabajadores, a lo que responde que su área solo conoció de la información unos días antes como quiera que quienes toman las decisiones es el comité de optimización<sup>57</sup> en la ciudad de Bogotá.

Respecto del funcionamiento de la jornada adicional en la actualidad manifiesta que<sup>58</sup> definitivamente está suspendida desde el 11 de abril de este año, lo que se hizo fue desplazar un poco la jornada diurna (8:00 am a 5:30 pm aproximadamente) para solventar las horas que realizaba el horario adicional y que eran productivas. Manifiesta que para el momento del cierre ni en la actualidad existe vacante disponible en la sede 181<sup>59</sup>, de ello, que fuera necesario revisar en toda la regional que comprende - Valle del Cauca, Cauca, Nariño, Huila y Caquetá-. Afirma que otras entidades del grupo aval han tomado iguales determinaciones, o incluso de cierre de sedes por iguales causas<sup>60</sup>.

Frente a la planta actual de la jornada diurna manifestó que está conformada por<sup>61</sup> un cajero principal, un cajero auxiliar y un asesor de servicio en la parte operativa y en la parte comercial, dos asesores comerciales y un ejecutivo de cuenta, todos los cargos están ocupados.

La apoderada de la parte actora indaga sobre la señora Liliana Rentería, a lo que la testigo responde<sup>62</sup> que ella estaba vinculada como cajera principal en la jornada adicional, por medio de temporal, en la medida en que la titular de este cargo se encuentra en un proceso judicial. No recuerda desde cuándo, pero afirma que ese cargo desde que no está la empleada directa ha sido desempeñado por

<sup>54</sup> 39AudioTestimonios 16:55min a 17:22 min  
<sup>55</sup> 39AudioTestimonios 17:32 min a 17:40 min  
<sup>56</sup> 39AudioTestimonios 30:29 min a 33:01 min  
<sup>57</sup> 39AudioTestimonios 28:10 min a 28:49 min  
<sup>58</sup> 39AudioTestimonios 18:05 min a 18:55 min  
<sup>59</sup> 39AudioTestimonios 22:13 min a 23:14 min  
<sup>60</sup> 39AudioTestimonios 21:15 min a 21:46 min  
<sup>61</sup> 39AudioTestimonios 23:06 min a 23:35 min  
<sup>62</sup> 39AudioTestimonios 23:56 min a 27:53 min

	<p>temporales. Indica <u>que, si bien se ha llamado a la señora Rentería, ha sido de manera ocasional.</u></p>
<p>FABIÁN LEONARDO PEÑA PEÑA por la parte actora-<sup>63</sup></p>	<p>Empleado del banco AV Villa<sup>64</sup> como director de optimización de canales desde marzo de 2022<sup>65</sup>. Informa que la entidad bancaria todo el tiempo hace análisis de oficinas, donde se hace un seguimiento especial sobre aquellas sedes que están por debajo del promedio, utilizando los últimos 12 meses para comparar los establecimientos de la misma región, todo 2021 y lo que va del 2022 -mes a mes-<sup>66</sup>, las transacciones o ventas por debajo de la zona. Manifiesta que desde la dirección anterior que reemplazó, se le informó a los líderes comerciales de zona sobre la situación de la oficina y se empezó hacer acompañamiento durante todo el 2021 (de manera mensual<sup>67</sup>), expresando que cuando él toma el caso no ve un cambio en la tendencia, la cual es plana hacia abajo. <u>Afirma que las decisiones tomadas<sup>68</sup> no se hacen a la ligera, en la medida en que los servicios ofrecidos son de carácter financiero, de ello, que el conducto regular es levantar alertas, realizar los acompañamientos necesarios y solo en los casos donde no se ven señales de recuperación se toman decisiones.</u></p> <p><u>Así las cosas, al no ver una mejora en la jornada adicional, sumado al hecho de la seguridad e los colaboradores<sup>69</sup> se presenta el caso<sup>70</sup>, donde se toma la decisión de cierre.</u> No conoce a la demandada<sup>71</sup> ni el rol del jefe de zona, de tal forma que no puede afirmar si la información de pérdida de clientes fue expresada a los colaboradores de más bajo nivel<sup>72</sup>.</p> <p>Se le pregunta cómo se comunica el banco para trasladar a sus colaboradores, a lo que responde<sup>73</sup> que la entrega la información a los líderes de la zona y son ellos quienes hacen los trámites correspondientes. Informa que está seguro que solo existe una sede en Buenaventura<sup>74</sup>.</p>
<p>PIEDAD CONSTANZA MONTOYA por la parte actora<sup>75</sup></p>	<p>Labora con el Banco AV Villas, es jefe operativa de la dirección de oficinas desde hace 10 años<sup>76</sup>. Sabe que se está solicitando el traslado de la accionante por el cierre de la jornada adicional en la sede de Buenaventura. De igual forma, expresa que como jefe operativo estuvo en la reunión del 08 de abril de 2022, donde se socializó el cierre de la jornada adicional. Expresa que en la misma estaba el vicepresidente Regional, la Jefe de Talento Humano, Jefe de Zona, Gerente operativo, los colaboradores de la jornada adicional y la Gerente de la sede. Se inicia la reunión socializando el motivo de cierre e informando el nuevo horario diurno. Posteriormente, se dio paso a la Jefe de Talento Humano quien entregó a los trabajadores las cartas donde se especificaba el traslado. <u>Como quiera que la sede en comento es monoplasa, no se podía realizar otra acción que no fuera un cambio de sede.</u> De acuerdo</p>

<sup>63</sup> 39AudioTestimonios 35:18 min a 51:55 min  
<sup>64</sup> 39AudioTestimonios 36:54 min a 36:55 min  
<sup>65</sup> 39AudioTestimonios 37:36 min a 37:46 min.  
<sup>66</sup> 39AudioTestimonios 44:58 min a 45:10 min.  
<sup>67</sup> 39AudioTestimonios 46:00 min a 46:09 min.  
<sup>68</sup> 39AudioTestimonios 48:53 min a 49:23 min  
<sup>69</sup> 39AudioTestimonios 39:25 min a 42:32 min  
<sup>70</sup> 39AudioTestimonios 45:30 min a 45:55 min.  
<sup>71</sup> 39AudioTestimonios 42:40 min a 42:42 min  
<sup>72</sup> 39AudioTestimonios 47:32 min a 47:55 min  
<sup>73</sup> 39AudioTestimonios 43:18 min a 43:48 min  
<sup>74</sup> 39AudioTestimonios 44:16 min a 44:18 min  
<sup>75</sup> 39AudioTestimonios 53:52 min a 1:14:06 min  
<sup>76</sup> 39AudioTestimonios 55:45 min a 56:30 min

	<p>con las vacantes de la Regional Sur Occidente, se buscaron los mismos cargos con iguales condiciones de salario y horario. <u>En el caso de Carol Pretel, el traslado se realiza a la ciudad de Cali para la oficina de Villacolombia, debido a que presentaba similares características.</u> Durante la reunión, los trabajadores no aceptaron ser trasladados <sup>77</sup>. En cuanto a la trabajadora Pretel <u>niega cualquier tipo de acercamiento por parte de la empleada con el fin de negociar o reconsiderar su traslado tanto en la reunión<sup>78</sup> como por fuera de ella<sup>79</sup>.</u></p> <p>Al ser cuestionada de las razones del cierre, <u>manifestó que se dio por la baja transaccionalidad<sup>80</sup>, poca afluencia de clientes y pensando en la seguridad de los trabajadores, ya que estos manifestaban dificultades en arribar a la oficina por temas de inseguridad.</u> En algunas ocasiones no se pudo prestar el servicio por falta de personal. Igualmente, <u>hace referencia a que no fue sorpresiva la causal invocada<sup>81</sup>, ya que los mismos subgerentes expresaban la poca afluencia y la necesidad de cerrar las instalaciones hasta que concurriera un cliente para garantizar la seguridad de los colaboradores.</u></p> <p>Afirma<sup>82</sup> que en la actualidad no hay jornada adicional en Buenaventura, ya que la misma cerró el 08 de abril de 2022. Informa que en lo que a ella le compete, sabe que se solicitó permiso para trasladar a tres cajeras auxiliares y a una asesora comercial<sup>83</sup>. Ningún <u>cajero auxiliar fue trasladado a la jornada diurna, porque no existían ni existen vacantes disponibles en dicho horario<sup>84</sup></u>. La trabajadora Pretel como quiera que no aceptó el traslado está en aplicación del artículo 140 - desde el 12 de abril de 2022-, recibiendo el empleado salario sin prestar servicio alguno a la entidad<sup>85</sup>.</p>
<p>SANDRA PATRICIA VIAFARA por la parte pasiva<sup>86</sup></p>	<p>Cajero principal Banco AV Villas Buenaventura<sup>87</sup> jornada diurna nombrada desde el 11 de abril del 2022, pero realizando la función desde el 26 de enero de la misma calenda, inició siendo cajera auxiliar en jornada adicional -12 de noviembre de 2013-. Posteriormente, el 01 de julio de 2019, la nombraron cajera auxiliar de la jornada diurna. Desconoce las razones del ascenso en el 2022, manifestando que el 08 de abril de esta anualidad fue promovida al cargo que ostenta. Siempre ha estado directamente con el Banco<sup>88</sup>. Afirma conocer a la demandada hace 8 años en el cargo de cajera auxiliar jornada adicional<sup>89</sup></p> <p>Manifiesta que el 08 de abril de 2022, se cerró la jornada adicional. Indica que se realizó una reunión con los empleados de dicho horario donde se les informó que ya no se continuaba con la misma y que serían trasladados-reconoce ser testigo de oídas<sup>90</sup>. Desconocía que el Banco tomaría dichas decisiones- expresa que no sabe si hay alguna disposición que los obligue<sup>91</sup>-. Expresa que las compañeras se</p>

<sup>77</sup>39AudioTestimonios 57:24 min a 1:00:04 min  
<sup>78</sup> 39AudioTestimonios 1:04:45 min a 1:04:55 min  
<sup>79</sup> 39AudioTestimonios 1:11:26 min a 1:11:28 min  
<sup>80</sup> 39AudioTestimonios 1:01:15 min a 1:02:44 min  
<sup>81</sup> 39AudioTestimonios 1:04:00 min a 1:10:30 min  
<sup>82</sup> 39AudioTestimonios 1:03:46 min a 1:04:11 min  
<sup>83</sup> 39AudioTestimonios 1:05:22 min a 1:05:48 min  
<sup>84</sup> 39AudioTestimonios 1:11:01 min a 1:11:11 min  
<sup>85</sup> 39AudioTestimonios 1:11:45 min a 1:12: 33min  
<sup>86</sup> 39AudioTestimonios 1:15:53 min a 1:51:12 min  
<sup>87</sup> 39AudioTestimonios 1:17:28 min a 1:17:31 min  
<sup>88</sup> 39AudioTestimonios 1:18:26 min a 1:19:33 min  
<sup>89</sup> 39AudioTestimonios 1:22:35 min a 1:22:58 min  
<sup>90</sup> 39AudioTestimonios 1:47:33 min a 1:47:52 min  
<sup>91</sup> 39AudioTestimonios 1:28:14 min a 1:28:33 min -

presentaron el sábado y el lunes a trabajar, sin embargo, no pudieron realizar sus labores. Desconoce si la señora Pretel ha ido al Banco con el fin de buscar fórmulas de acuerdo para su reingreso<sup>92</sup>. El día martes se retiran los computadores de los puestos donde estaban las cajeras de la jornada adicional<sup>93</sup>. La testigo manifiesta haber escuchado diligencias donde tratan el mismo tema, con el agravante de haber escuchado los otros testigos de esta audiencia<sup>94</sup>.

Al ser interrogada si alguno de los compañeros de la jornada adicional había sido reubicados en la jornada diurna, hace<sup>95</sup> referencia a las señoras Martha Cortes, y Liliana Paola Rentería. Respecto a la primera, indica que en franja adicional era subgerente y en la actualidad esta cubriendo vacaciones del subgerente de la jornada diurna, pero también ha hecho apoyo en caja. Por otra parte, la señora Rentería era la cajera principal del horario adicional y ahora hace apoyo en la franja diurna, está por temporal. No conoce la empresa temporal. Con relación al funcionamiento actual del banco, informa que<sup>96</sup> el horario de trabajo es de 8:00 am a 5:30 pm y la atención al público de 8:30 am a 4:00 pm. Dice que el trabajo se ha recargado, ya que antes salía las 4:30 pm, manifiesta que trabaja 9 horas y media contando la hora del almuerzo. En esa misma línea expresa que anteriormente<sup>97</sup> el servicio empezaba a las 7:30 am hasta las 7:00 pm de manera conjunta, encontrándose las dos jornadas alrededor de las 2:45 pm, a las 3:00 pm la jornada normal pasaban a la franja adicional, hasta las 4:45 pm. Relata que contrario a lo dicho por el Banco, la jornada se cerraba de manera aparente, esto es, se indicaba en el sistema que ya no continuaba, sin embargo, se seguía laborando.

No sabe porque cerraron la jornada adicional de manera directa, no obstante, entiende que se dio por baja productividad y rentabilidad, sin embargo, a su criterio, dicho horario era el que más potencial tenía porque era el único banco del grupo aval con esa franja de tiempo<sup>98</sup>. Comenta que la jornada diurna está conformada por<sup>99</sup> un asesor de servicios -no indica nombre-, cajero auxiliar (Jhon Eduarth), cajera principal (la testigo), asesores comerciales (dos-Hilari y Juan Carlos), asesora de cuenta (Mercedes), subgerente (Claudia Mosquera), Martha – no indica cargo- y gerente (Mara Martínez). Así mismo, limpieza, seguridad y los compañeros de libranza.

La abogada de la parte demandada cuestiona sobre vacantes disponibles, relatando la testigo que<sup>100</sup> en una plataforma de internet – no dice cual- se están ofertando los cargos de caja, asesores y gerencia en el suroccidente, indica que abarca toda la región- no informa fecha ni seccional específica-.

<sup>92</sup> 39AudioTestimonios 1:48:27 min a 1:48:53 min

<sup>93</sup> 39AudioTestimonios 1:24:00 min a 1:27:30 min

<sup>94</sup> 39AudioTestimonios 1:28:48 min a 1:29:43 min

<sup>95</sup> 39AudioTestimonios 1:31:10 min a 1:33:10 min

<sup>96</sup> 39AudioTestimonios 1:33:33 min a 1:35:00 min

<sup>97</sup> 39AudioTestimonios 1:40:28 min a 1:46:48 min

<sup>98</sup> 39AudioTestimonios 1:35:10 min a 1:35:53 min

<sup>99</sup> 39AudioTestimonios 1:36:16 min a 1:37:36 min

<sup>100</sup> 39AudioTestimonios 1:37:42 min a 1:39:07 min

De lo dicho por las anteriores personas se puede extraer las siguientes conclusiones. En lo referente a las **razones objetivas del cierre** de la jornada adicional, el señor Peña Peña expresó que el monitoreo de la sede 181 de Buenaventura se había realizado durante todo el año 2021 y los primeros meses del 2022, donde no se evidencia tendencia de recuperación. Informó que el seguimiento se realizó de manera mensual en conjunto con los líderes de zona, con periodos históricos, dando un tiempo de espera para que la oficina mejorara su rendimiento, sin que se haya presentado mejora respecto de la jornada adicional, manteniéndose debajo del promedio. En esa misma línea se manifestaron las señoras Nelly Patricia Payan Girón y Piedad Constanza Montoya quienes expusieron que la decisión de cerrar la jornada adicional obedeció a la poca afluencia de público y las dificultades de seguridad y transporte a dicho punto. En el expediente reposan múltiples e-mails que datan del 2019 hasta finales del 2021<sup>101</sup>, donde empleados de diferentes jornadas manifestaron la imposibilidad de acudir a su sitio de trabajo por razones de seguridad y orden público. Aunque la parte accionada con el testimonio de la señora Sandra Viáfara intentó demostrar que el volumen de trabajo había aumentado para la jornada diurna, al verificar su declaración se pudo establecer que sigue laborando el mismo tiempo, pero en horarios diferentes de 7:00 am a 4:40 pm hay 9 horas y 40 minutos (antes del cierre de la jornada adicional) y de 8:00 am a 5:30 pm hay 9 horas y 30 minutos (después del cierre de la jornada adicional). Si bien la parte pasiva **en el recurso de apelación** indica que la razón subyacente era la persecución sindical, lo cierto es que no se probó esa afirmación a tal punto, que la apoderada de dicha parte a lo largo de todo el debate probatorio no aportó ni una sola prueba documental y, en la práctica de la prueba testimonial, no realizó ni siquiera una pregunta en ese sentido a los testigos.

Ahora bien, **en cuanto a la forma en que se informó la necesidad del traslado**, contrario a lo dicho por la parte recurrente, no encuentra esta magistratura violación al debido proceso ni una indebida aplicación a la facultad para trasladar, ya que tal y como lo informó la testigo traída por dicho extremo procesal, no existía un procedimiento establecido para notificar la obligación del traslado. De igual forma, conforme lo dicho por todos, se tiene que en la reunión realizada el 08 de abril de 2022, se socializó las razones por las cuales se cerraba la jornada adicional, permitiéndoles a los trabajadores manifestarse sobre la decisión y de ser el caso no aceptar el traslado, tal y como lo hizo la apelante. De igual forma, de la prueba documental allegada<sup>102</sup> se puede establecer que la entidad Bancarúa intentó por medio de un acuerdo entre partes modificar el contrato de trabajo vigente, que al no llegar a buen término tuvo como consecuencia la aplicación del artículo 140 del CST. Por tanto, no se puede concluir que se obligó a la trabajadora a cambiar de domicilio hasta que el juez laboral decidiera sobre la justa causa. En este sentido, tampoco prospera el reproche realizado.

Por otra parte, en cuanto al **estudio realizado para determinar la sede del traslado**, la señora Payan Girón expresa que en lo que a ella le compete, tuvo que realizar una búsqueda entre las diferentes sedes del suroccidente del país- Valle del Cauca,

<sup>101</sup> 04PruebaDocumental2 fls 15-23  
<sup>102</sup> 03PruebaDocumental1 fl 22

Cauca, Nariño, Huila y Caquetá-con el fin de reubicar a la trabajadora en otro lugar con jornada adicional, en igualdad de condiciones salariales e intensidad horaria, revisando que el sitio escogido sea el más cercano al de origen con el objetivo de no afectar de manera gravosa al trabajador, garantizando así su permanencia en la compañía-igual declaración rindió la señora Montoya-. Así mismo, la señora Payan aseveró que se les ofreció en la reunión el transporte y los gastos de instalación-declaración que no fue rebatida por la parte accionada-.

De la prueba documental aportada por dicha parte, se pudo denotar que el hijo de la accionada, Manuel Felipe Ramírez Pretel, está matriculado en la Sede Educativa Escuela Normal Superior Juan Ladrilleros<sup>103</sup>, que según sus dichos es madre soltera y cabeza de familia<sup>104</sup> y que actualmente está pagando crédito hipotecario, no obstante, no probó siquiera sumariamente que no contara con familiares que le ayudaran con su hijo, a fin de que acompañarlo durante los pocos meses que le faltan presuntamente para terminar el grado sexto. En este punto es importante resaltar que la parte pasiva confesó que durante el tiempo que ha estado por fuera del banco - devengado salario- no ha planteado alternativas para el traslado, ni ha informado sobre gastos y/o dificultades económicas y/o familiares que supondría el traslado, a fin de que realizara los ajustes necesarios, siendo su obligación hacerlo, en la medida en que sólo ella poseía dicha información. No desconoce este Tribunal que las Altas Cortes en algunos casos han establecido tiempos para el traslado, no obstante, en esos procesos la parte había probado tanto la necesidad de permanecer en lugar, la posibilidad de la entidad (pública o privada) de acceder a lo pedido y el conocimiento de esta última respecto de dichas situaciones, elementos que no se configuran en este proceso. De ello, que no se pueda colegir afectación alguna al honor, dignidad, seguridad o merma de los derechos mínimos de la trabajadora, que se alegan en el presente recurso.

En la misma línea, se tiene también que Nelly Patricia Payan Girón, afirmó que la planta aprobada para la jornada adicional era un subgerente, una cajera principal, tres cajeras auxiliares y dos asesores comerciales, uno de ellos contratado por temporal. Dichas afirmaciones concuerdan con las certificaciones allegadas por el banco<sup>105</sup> y lo afirmado Sandra Viáfara. Respecto de las personas que ocupaban la planta de jornada adicional, está última testigo resaltó que no se había trasladado a Martha y Liliana quienes actualmente laboran en la jornada normal. No obstante, luego indagar sobre estas personas se aclaró que Marta es supernumeraria<sup>106</sup> - realiza el cargo que se requiera, no solo el de cajera- y Liliana hace reemplazos para solventar vacaciones, permisos y demás ausencias temporales-está por temporal-. Adicionalmente, a pesar de que la testigo expresa que ha visto vacantes en internet, fue enfática en afirmar que la oferta se anunciaba para todo el suroccidente del país, sin que se pueda determinar que en efecto fuera para la ciudad de Buenaventura. Tampoco allegó prueba sumaria de su dicho, quedando entonces en simples afirmaciones que carecen de sustento. Respecto a la posibilidad de reubicación en la jornada diurna, se pudo establecer con los testimonios de las señoras Viáfara, Payan Girón y Montoya, que todos los puestos están ocupados por personas de planta.

---

<sup>103</sup> 25ContestacionDemanda fl 118

<sup>104</sup> 25ContestacionDemanda fl 120

<sup>105</sup> 35DocumentosAllegadospartedemandante

<sup>106</sup> 35DocumentosAllegadospartedemandante fl 9

Con todo lo dicho, se tiene que contrario a lo dicho por la apoderada de la pasiva en su apelación, quien falló en el ejercicio probatorio no fue la demandante sino ella, al haberse limitado a expresar afirmaciones sin respaldo probatorio.

Se sigue de lo dicho que, tal como se expuso en las providencia proferidas el 28 de junio y el 20 de septiembre de 2022, en los procesos radicados 76109310500120220004001 y 76-109-31-05-003-2022-00040-01, respectivamente, el Banco AV Villas formó el convencimiento judicial en torno a la existencia de una causal objetiva basada en razones económicas de productividad y seguridad, que lo faculta para trasladar a sus colaboradores, sin que pueda entenderse válidamente que con dicha acción, pretenda debilitar los derechos sindicales ni personales de la señora Carol Ximena Pretel Rincón..

Probada entonces la causal objetiva, pasa examinar el despacho si la acción estaba **prescrita**, encontrando que conforme a la jurisprudencia precitada la demanda se interpuso en el tiempo procesal oportuno- lunes 25 de abril de 2022<sup>107</sup>-. Si bien la apelante expresa que la razón que se invoca fue originada en el 2021 y de allí que la misma se encuentre más que vencida al año 2022, se tiene que causal objetiva ha perdurado en el tiempo consolidándose de manera completa solo en esta anualidad. No desconoce este Tribunal que conforme a lo dicho por el señor Peña y los datos incorporados en el Excel denominado 36Productividad AsCs JA Oficina 181 Buenaventura Centro - ene22 (1), desde el 2021 se ha presentado fluctuaciones negativas respecto de la oficina, pese a ello, conforme a lo explicado por mentado señor, es necesario realizar un seguimiento de por lo menos un año, con el fin de determinar si es una tendencia que no se pudo remediar ni con la intervención de los líderes de zona.

Así las cosas, se observa que sólo para el 24 de febrero de 2022<sup>108</sup> y luego de un análisis de mediano plazo, puedo establecer con claridad la inviabilidad de la jornada adicional. Posteriormente, se informa al área de Talento Humano, quien, entre marzo y abril del mismo año, determina que no es posible reubicar a los colaboradores dentro de la sede donde realizan sus labores, procediendo a buscar en toda la regional Suroccidente vacantes y presentado la respectiva propuesta a la empleada el 08 de abril de 2022, quien en el 11 de abril de la misma calenda rechaza la misma. Es entonces en ese momento donde se configura de manera total el conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, ya que se sabe la inviabilidad de la jornada adicional, la necesidad del traslado y el lugar donde se debe efectuar, sumado a la renuencia del trabajador de aceptar el mismo por mutuo acuerdo. Conforme a lo dicho, no operó la prescripción.

Sin que se haga necesario efectuar más consideraciones, se **confirmará** la sentencia apelada.

## COSTAS

<sup>107</sup> 06ActaReporto

<sup>108</sup> 35DocumentosAllegadospartedemandante fls 5 - 8

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 12 de agosto de 2022

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

Notifíquese por Edicto.

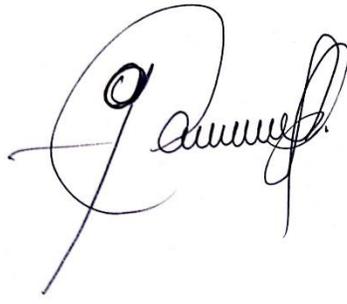
Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Las Magistradas,

  
**MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA**

  
**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**

**CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Patricia Ruano Bolaños', written in a cursive style.

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**