



Honorables Magistrados

**SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA**

M.P. Dr. Edgar Robles Ramírez

E

S.

D.

**Ref. Proceso Ordinario Laboral de PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY
contra BANCO POPULAR S.A.**

Rad. 2016 – 0559.

JUAN PABLO LÓPEZ MORENO, mayor de edad, abogado titulado, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en mi calidad de apoderado judicial principal del **BANCO POPULAR S.A.**, encontrándome dentro del término legal, me permito de la manera más respetuosa presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, de conformidad al auto proferido por la Sala el pasado 24 de julio de 2020 notificado por estado del día 27 de julio, así como la fijación en lista del 3 de agosto del año en curso en los siguientes términos:

DEL FALLO APELADO:

Sea lo primero señalar que mi representada fue condenada en sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado 2 Laboral del Circuito de Neiva el pasado 23 de febrero de 2017 a reintegrar a la demandante al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía, junto con el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales y beneficios convencionales desde el 10 de mayo de 2016 y hasta que se haga efectivo el mismo.

Dentro de los argumentos expuestos por el *a quo* se encuentran que de acuerdo a la carga dinámica de la prueba de que trata el artículo 167 del Código General del Proceso, el trabajador debe acreditar el despido, mientras que la empresa demandada le corresponde acreditar las causas y la justeza de las mismas que derivan en la terminación del vínculo contractual, no obstante ello, el argumento principal que utilizó para ordenar el reintegro de la actora fue que a la demandante no se le indicó en su citación a la diligencia de descargos las razones por las que era citada.

Así mismo, señaló que no se acreditó que se haya reunido con los auditores antes de la diligencia, ni que le hayan mostrado los videos del informe de auditoría en el que se evidenciaban las faltas por las que se finalizó el contrato de trabajo, lo que evidencia

un incumplimiento al derecho al debido proceso y de defensa y contradicción de la demandante, lo que contraviene el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y en esa medida el proceso disciplinario que se le adelantó es inválido y en consecuencia la terminación del contrato ineficaz.

DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR MI REPRESENTADA:

En relación con el recurso de apelación presentado por mi representada, me permito destacar los argumentos expuestos en la sustentación del mismo, de la siguiente manera:

1. DEL DERECHO DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN DE LA DEMANDANTE:

En la medida que el Juez de instancia se centró y basó el reintegro ordenado en el hecho de que según el *a quo*, a la demandante se le violó su derecho de defensa y contradicción contenido esencialmente en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, en consideración a que la demandante no fue informada mediante la citación a la diligencia de descargos entregada a ella sobre los hechos en que se basaba dicha diligencia y del mismo modo no conoció los videos en los que se evidenciaba el incumplimiento de la demandante, es importante destacar lo siguiente:

1. En lo que tiene que ver con la diligencia de descargos rendida por la demandante el 21 de abril de 2016 (tras solicitud de aplazamiento del sindicato), es claro que en el plenario obran 2 comunicaciones, las cuales, la primera es dirigida a la actora y la segunda dirigida a la organización sindical UNEB a la que hacía parte la demandante, citándola a ella y al sindicato a la diligencia de descargos que sería llevada el 19 de abril de 2016 (en primera instancia), ambas suscritas por la demandante y en la segunda se expresaron todas y cada una de las razones por las que la actora estaba siendo citada a la diligencia de descargos.
2. Conforme a lo anterior resulta claro que en el caso en particular se cumplió con lo dispuesto en el artículo 9° de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Banco Popular y el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular, el 6 de marzo de 1990, aplicado por vía analógica, como quiera que mi representada al recibir el 18 de abril de 2016 el informe de auditoría interna 952-00253-2016 del 14 de abril de 2016, dispuso a citar a la demandante a diligencia de descargos, dentro de los tres (3) días siguientes, esto es, para el 19 de abril de 2016, de conformidad como se desprende de la comunicación de fecha 18 de abril de 2016, la cual fue recibida por la actora en la misma fecha.

De otra parte en la misma fecha se hizo entrega de la citación a la Subdirectiva Seccional Neiva de la UNEB con el fin de que asistieran a la demandante a la diligencia de descargos, citación en la que así mismo se detallaron los incumplimientos de la señora CARDONA CHARRY, recibándose en respuesta por parte de la Subdirectiva Seccional una solicitud de aplazamiento de la diligencia de descargos para el día 21 de abril de 2016, solicitud a la que accedió mi representada y en virtud de la que se le comunicó a la demandante que la diligencia de descargos se llevaría a cabo el 21 de abril a las 9:00 a.m. en la gerencia de la oficina SAN JUAN PLAZA.

Teniendo en cuenta lo anterior el 21 de abril de 2016 se llevó a cabo la diligencia de descargos programada, de la que se elevó un acta, en la que se relacionaron los hechos endilgados a la ahora demandante así como la respuesta suministrada por la ex trabajadora respecto de cada una de las preguntas formuladas con el fin de que ejerciera su derecho a la defensa y contradicción, acta que fue suscrita por quienes intervinieron en ella.

Finalmente, una vez valorado el informe de auditoría, así como los descargos rendidos por la actora, el Banco mediante comunicación 389-000-173-2016 de fecha 10 de mayo de 2016 procedió a informarle a la demandante la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

Conforme a lo anterior es absolutamente claro, que no solo durante el procedimiento disciplinario se garantizó a la actora el derecho a la defensa y a la contradicción, sino que no resulta aplicable el literal k) del artículo 9 de la Convención Colectiva, como quiera que aun cuando la terminación del contrato de trabajo con justa causa, no es una sanción, mi representada observó de manera estricta y completa el procedimiento previsto por el mencionado artículo convencional.

3. Al punto, es esencial que la Sala deje a un lado el excesivo formalismo y análisis limitado, efectuado por el *a quo*, en relación a la citación de la diligencia de descargos, por cuanto resulta irrelevante, si la actora suscribió ambas comunicaciones en señal de leído y recibido, si la citación que se encontraba dirigida a la actora contenía o no las razones expresamente señaladas por las que estaba siendo citada, pues como quedó acreditado, la citación dirigida a la organización sindical fue suscrita por la demandante, y en razón a esa suscripción, se acredita el conocimiento de la actora de las conductas por las que estaba siendo citada.

4. De otra parte, en lo que tiene que ver con el hecho de que la demandante desconocía los videos en virtud a los que se basó el informe de investigación de fecha 14 de abril de 2016, se trata nuevamente de un análisis en exceso formalista de las pruebas recaudadas en el proceso, por cuanto el Juez de instancia opta por analizar en primer lugar el procedimiento, dejando a un lado el derecho sustancial y la primacía de la realidad sobre las formas, que en el caso que nos ocupa, forzosamente concluye que se acreditaron todas las conductas por las que el contrato de trabajo de la actora finalizó con justa causa a ella imputable.
5. No obstante lo anterior, y aun en gracia de discusión, tampoco es cierto que la demandante no haya conocido los videos en los que se reflejan los incumplimientos en los que incurrió, en la medida que como se indicó al sustentar el recurso de apelación, el Juzgado no analizó la totalidad de las pruebas, y mucho menos las declaraciones de Martha Lucía Reyes y Jaime Hernán Ospina, la primera que señaló que conocieron sobre el informe de investigación adelantado por el área de auditoría y seguridad del Banco y el segundo quien (en el minuto 2:28:58 del audio de la audiencia) explicó expresamente que hubo una reunión entre la demandante, los auditores y él, en el que se pusieron de presente los videos a la demandante, en los que se evidenciaban las conductas desplegadas por la actora.
6. Del mismo modo, del testimonio de Aldemar Manrique también se desprende la existencia de la mencionada reunión, en la que el propio testigo afirmó que en esa reunión estuvo presente la demandante, y la propia actora observó y vio los videos de los hallazgos en los que se reflejaban los incumplimientos en los que incurrió, lo que ratifica lo manifestado por Jaime Hernán Ospina (minuto 1:29:50 y reiterado en el minuto 1:45:09).
7. Sobre la reunión en mención, es importante destacar a la Sala, que el Juez preguntó al testigo Aldemar Manrique si de dicha reunión se había levantado algún acta o documento de su existencia (minuto 1:50:13), a lo que el declarante respondió que no, hecho que de ninguna manera, como concluyó el Despacho, desacredita el dicho del testigo, quien se encontraba bajo la gravedad del juramento, y cuya declaración fue concordante con la declaración de Jaime Ospina, de manera que corresponden a pruebas que gozan de total validez y que ante la inexistencia de tarifa legal en materia laboral, debían ser plenamente valoradas por el Juez de conocimiento y en

esa medida conllevar a concluir que la referida reunión efectivamente se llevó a cabo.

8. En el mismo sentido, es necesario destacar que tampoco existió incumplimiento alguno en cabeza de mi representada, en relación al derecho de contradicción y defensa de la actora al coartar o mucho menos prohibir a la demandante ni a la organización sindical UNEB, la posibilidad de recaudar y aportar pruebas en defensa de la actora, pues de la revisión juiciosa del expediente, resulta completamente claro que nunca fue limitada dicha posibilidad, y el hecho de que ni la demandante ni el sindicato la hayan ejercido no puede ser endilgada a mi representada, pues por el contrario, lo que evidencia es que las justas causas en virtud de las que se terminó el contrato de trabajo de la actora fueron plenamente probadas.
9. Conforme a los argumentos expuestos, es completamente claro que no existió vulneración alguna al derecho de contradicción y defensa de la demandante, así como tampoco al derecho al debido proceso que le asistía de manera previa a la terminación de su contrato de trabajo.

2. DE LA INEXISTENCIA DE NORMA QUE SUSTENTE EL REINTEGRO:

Tal como se indicó al momento de sustentar el recurso de apelación el Juez se limitó a hacer un análisis bastante escueto y poco profundo de las razones por las que según él, el proceso disciplinario de la actora carecía de validez y en consecuencia ordenaba el reintegro de la actora, al punto, el *a quo* no se remitió a ningún tipo de norma para dicha decisión, ni tampoco citó norma convencional o contractual alguna que sustentase el reintegro deprecado, lo que evidentemente le resta total sustento a la decisión tomada.

Conforme a lo anterior, una vez analizado el expediente, la Convención Colectiva, el contrato de trabajo y demás documentos que obran en el plenario, de manera completa, resulta claro que no existe ninguna norma reglamentaria, contractual o convencional que sustente el reintegro ordenado por el *a quo*, lo que evidencia la desproporcionalidad y falta de rigor en el análisis probatorio y jurídico efectuado por el Juez de primera instancia, quien efectuando un análisis bastante precario, ordenó el reintegro de la actora.

En el mismo sentido, no se acreditó por parte de la demandante, así como tampoco se indicó ni siquiera en el escrito de demanda, que la actora gozara de estabilidad laboral reforzada alguna, razón por la que de tajo se descarta dicha posibilidad, la cual en todo caso tampoco fue ni siquiera mencionada por el Juez de instancia.

Al punto, la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en diferentes Sentencias ha señalado que no es aconsejable el reintegro de los trabajadores cuando el empleador ha perdido la confianza en ellos, es así como en reciente Sentencia SL1048-2020 M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota la Corte señaló:

“Tal ponderación en perspectiva a determinar si el reintegro legal es conveniente «conciene con exclusividad al juzgador», quien para el efecto «deberá [...] tomar en consideración si hay o no incompatibilidades generadas por razón misma del despido, debiendo para ello establecer si a su juicio se dan condiciones de entendimiento o viabilidad para la ejecución del contrato en el futuro, sin que pueda reparar en el beneficio del trabajador o empleador aisladamente, sino en la relación de trabajo en sí misma [...]» (sentencia CSJ SL, 7 may. 2002, rad. 17166)

Dicho raciocinio resulta independiente de la valoración sobre la existencia de los hechos o las causales endilgadas por la empresa en la carta del despido, dado que las circunstancias que deben sopesarse para efectos de determinar la conveniencia de la reinstalación «pueden ser anteriores, coetáneas, o posteriores al despido fluyen y se hacen ostensibles las incompatibilidades, aun cuando no exista nexo alguno entre ellas y los hechos que provocaron la decisión unilateral, aun en el caso de que esta se hubiese adoptado sin ningún motivo» (sentencia CSJ SL, 18 may. 1978, rad. 6033, reiterada en CSJ SL20747-2017).

Con tal norte, en la providencia atrás referida la Corte precisó que la incompatibilidad del reintegro puede darse a pesar de que la falta señalada como justa causa no tenga la connotación de grave o de que no exista. Lo anterior para significar que no sería admisible considerar que cuando el Colegiado, en la sentencia recurrida, analizó si estaban acreditados los hechos que se le endilgaron al actor para despedirlo, estudió implícitamente la desaconsejabilidad del reintegro pues, se itera, esta labor de los falladores es autónoma de la verificación de las faltas endilgadas como justa causa para romper el nexo laboral.

Para esta Corporación es claro que en el sub lite el juez de alzada ordenó el reintegro sin constatar si el mismo era aconsejable o no, pese a que, como quedó explicado atrás, tenía el deber de hacerlo, máxime cuando la no conveniencia del mismo había sido alegada por la convocada a juicio desde la contestación de la demanda inaugural, quien para ello adujo la pérdida de confianza en razón de los hechos ocurridos, para lo cual, destacó la labor de portero llevada a cabo por el promotor del proceso.

Acorde con lo dicho, se acredita la comisión del yerro jurídico endilgado al ordenar el reintegro del convocante, pasando por alto el deber de verificación de su conveniencia o desaconsejabilidad. Por ende, los cargos prosperan.” (Subrayaa fuera del texto original)

Conforme a lo citado, es claro que el Juzgado tampoco se detuvo, ni mencionó si quiera en el fallo que profirió, la desaconsejabilidad del reintegro de la demandante, pues de las pruebas recaudadas en el trámite del proceso, así como quedó acreditado, es completamente claro que mi representada perdió toda la confianza que había depositada en la actora, quien como cajera principal debe gozar de esa plena confianza, elemento sobre el que se basa el sistema financiero.

3. LA JUSTA CAUSA FUE PROBADA:

Finalmente, aun cuando no fue objeto de análisis por parte del *a quo*, es menester reiterar a la Sala, tal como se señaló en el recurso de alzada, que fueron probadas todas y cada una de las faltas en que incurrió la demandante, y que las mismas configuraron justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Al punto, las pruebas mediante las que se acreditó el incumplimiento del contrato de trabajo de la demandante se sustentan en la diligencia de descargos que rindió la demandante, el interrogatorio de parte que absolvió ante el *a quo*, así como las declaraciones testimoniales, dentro de las que es esencial señalar que los señores Martha Lucía Reyes y Geder González (testigos de la parte demandante), ni siquiera mencionan o afirman que dichos incumplimientos no existieron, sino que por el contrario, únicamente se limitaron a justificar los negligentes comportamientos de la actora.

Sobre el particular y con el objeto de señalar puntualmente las conductas en que incurrió la demandante y derivaron en la terminación de su contrato de trabajo de fecha 10 de mayo de 2016, se destaca el incumplimiento de la demandante respecto de las medidas establecidas para la custodia del efectivo en taquilla de la cajera principal, el incumplimiento en las medidas de seguridad establecidas para la apertura de la caja auxiliar de la oficina sin cerrar la puerta de acceso principal, la realización de llamadas desde su celular personal en su puesto y jornada de trabajo, el incumplimiento de control dual en la apertura de la caja auxiliar compartimiento inferior, las inconsistencias presentadas en el proceso de retiro de su plan futuro y el incumplimiento en los controles de pago del CDT 300-389-002, hechos de los cuales tuvo conocimiento mi representada con ocasión al informe de auditoría recibido el 18 de abril de 2016.

En el mismo sentido, la prueba testimonial recaudada de los señores Aldemar Manrique y Jaime Ospina, son contundentes en enrostrarle a la demandante todos y cada uno de los incumplimientos en los que incurrió y que derivaron en la terminación de su contrato de trabajo, hechos que quedaron plasmados de forma contundente en el informe de investigación presentado el 14 de abril de 2016 por parte del área de auditoría del Banco.

Finalmente, de la propia conducta del Despacho encaminada a analizar elementos únicamente procedimentales y formales del proceso disciplinario de la actora, resulta completamente claro que se acreditó el incumplimiento de la demandante, pues es tan así que el *a quo* ni siquiera lo analizó, y por el contrario prefirió realizar un escueto análisis con miras a ordenar el reintegro de la demandante, dejando a un lado documentos como la citación a descargos a la organización sindical UNEB, la diligencia de descargos que adelantó la demandante, el informe de auditoría, el interrogatorio de parte de la demandante, las pruebas testimoniales recaudadas, los videos allegados al Juzgado en el que se acreditan los incumplimientos de la actora y la carta de terminación del contrato de trabajo, en la que se señala expresamente cada conducta y el incumplimiento al manual o reglamento de cada una de ellas.

SOLICITUD

De acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicito al Despacho **REVOQUE** la Sentencia proferida el pasado 23 de febrero de 2017 para que en su lugar se sirva **ABSOLVER** a mi representada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Honorables Magistrados atentamente,



JUAN PABLO LÓPEZ MORENO.

C.C. 80.418.542 de Usaquén.

T.P. 81.917 del C.S de la J.

KT/AFPR