



Honorables Magistrados
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva
M.P. Dra. **LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**.
secsnei@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DEICY YOLIMA MORENO BONILLA EN CONTRA DE BANCOMPARTIR S.A. RAD. 41001310500320190035701

HELENA ROSA POLANIA CERON, mayor de edad y residente en Neiva, identificada con C.C. No. 36.068.718 expedida en Neiva, abogada en ejercicio conforme a la T .P. No. 133459 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en mi condición de apoderada de la señora **DEICY YOLIMA MORENO BONILLA**, por medio del presente escrito, de manera respetuosa me dirijo a Ustedes, Honorables Magistrados Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva y Dra. **LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**., en su calidad de Magistrada Ponente, con el objetivo de presentar sustentación del recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia de primera instancia de fecha 15 de octubre de 2020, proferida en el proceso de la referencia, dentro del término conferido para tal efecto, actuación que realizo en los siguientes términos:

HECHOS.

1. Se encuentra acreditado en el proceso, que entre mi representada y la empresa **BANCO COMPARTIR S.A. SIGLA BANCOMPARTIR S.A., NIT 860025971-5**, se celebró un contrato de trabajo escrito a término indefinido y que la misma conforme los hechos y pretensiones de la demanda.
2. Quedo acreditado que las partes acordaron como objeto del contrato de trabajo, que mi representada se desempeñaría como **Director Operativo Administrativo de una sede** en Neiva, en la oficina ubicada en la calle 10 No. 4-10 Local 1.
3. La señora demandante como trabajadora, desempeñó el cargo **Director Operativo Administrativo** de una sede en Neiva Huila **del Banco hasta el día 01 octubre 2013** y por mérito propio a partir del **01 de octubre de 2013**, la ascienden al cargo de **SUBGERENTE DE OFICINA - NEIVA**, cargo que es ratificado por parte del señor **DANIEL MELÉNDEZ RODRÍGUEZ**, con oficio el día 15 de octubre de 2013, demostrándose así el compromiso de la señorita **DEICY YOLIMA MORENO BONILLA** que ha tenido con la entidad hasta el día 07 de octubre 2016, atendiendo las instrucciones que le eran impartidas por sus superiores, cumpliendo un horario de trabajo señalado por los mismos, sin que se llegare a presentar llamado de atención.
4. Mi poderdante desarrolló sus labores de manera ininterrumpida, personal y subordinada, cumpliendo el horario de trabajo que por ser de confianza el empleador estableciera.
5. Con fecha 26 de septiembre de 2016, mi poderdante es llamada a rendir descargos en la oficina **BANCOMPARTIR S.A.**, los cuales fueron recepcionados por la señora **MARÍA VICTORIA GUTIÉRREZ MAYOR**, en su calidad de Gerente, con la participación del señor **OSWALDO ANTONIO RAMÍREZ**, en calidad de testigo, por haber expedido el paz y salvo por todo concepto del cliente **GERMAN GIOVANNY GARCIA ORTIZ**, identificado con C.C. No. 80.178.177, correspondiente al crédito No.22610613000400, procedimiento que se surtió el 04 de septiembre de 2015.
6. Posteriormente, sin atender las explicaciones de mi representada en la diligencia de descargos, mediante comunicación de fecha 07 de octubre de 2016, el señor **DANIEL MELÉNDEZ RODRÍGUEZ**, Representante Legal de **BANCOMPARTIR S.A.**, despidió sin justa causa a la actora, indicándole lo siguiente:



“... Nos referimos a las graves faltas cometidas por usted en el ejercicio de sus funciones, las cuales pudimos constatar de manera plena de la auditoría realizada a la oficina de Neiva, la queja del cliente y la reclamación que realizó la empresa Avanza por la expedición del paz y salvo de un crédito sin cumplir con los requisitos establecidos en el procedimiento FOP-IN-012-13 del 14 de junio de 2013 el cual consagra “cuando por solicitud de nuestros clientes se requiera la generación de paz y salvo sobre obligaciones que hayan sido pagadas total o parcialmente por el fondo nacional de garantía, Fondo Nacional Agropecuario de Garantías, Usaid y Avanza en virtud del reconocimiento de la garantía se debe expedir una certificación diligenciando el formato de Certificación para créditos cancelados por el reconocimiento de la Garantía”.

“.... En virtud de lo anterior, y tal como se evidencia en las pruebas demostradas dentro del proceso disciplinario laboral usted tenía conocimiento de este instructivo, el cual hace parte integrante de su contrato de trabajo, puesto que el mismo está publicado en las publicaciones “Corporativas del Banco” y adicionalmente, se le envió por correo electrónico los días 2 de marzo, 7 de abril y 8 de abril de 2014...

“con su conducta usted violó el Código de Conducta, el Manual de Lineamientos, Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo celebrado con la compañía, al desobedecer una orden impartida por compañía como es el cumplimiento del instructivo antes mencionado.”.

7. En la precitada carta de despido la entidad accionada, invocó como causales las siguientes: **numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el numeral 1 del artículo 58, y 1 del 60 del Código Sustantivo de Trabajo.**
8. Si observamos que los hechos objeto de diligencia de descargos, presuntamente ocurrieron con fecha 04 de septiembre de 2015, que mi representada fue llamada a descargos con fecha 26 de septiembre de 2016 y el despido injustificado se verificó el día 07 de octubre de 2016, encontramos que es claro que no se observó el requisito de la aplicación del principio de la inmediatez que debe cumplirse para todo proceso disciplinario.

Entre la época del acaecimiento del presunto hecho y la correspondiente decisión transcurrió un año y 29 días aproximadamente; ahora bien, se tiene que a la demandante no se le brindó su oportunidad de asesorarse por un abogado, no se le informó su derecho a la no autoincriminación y tampoco se le brindó la oportunidad de conocer y ni se pusieron de presente en la diligencia de descargos, la queja del cliente, la reclamación de AVANZA y tampoco se le indicó de manera concreta las presuntas obligaciones previstas en el Código de Conducta, **El Manual de Lineamientos, Reglamento Interno de Trabajo** y el contrato de trabajo celebrado con la compañía, por lo tanto, **a mi representada se le vulneró su derecho Fundamental al Debido Proceso en dicho proceso disciplinario**, adicional a ello la causal de despido o falta no se comprobó en el proceso disciplinario, no se acreditó dolo de la demandante, **no se configuró relación de causalidad entre la presunta falta y el hecho, ni existe proporcionalidad alguna**, por cuanto los hechos ocurridos no son imputables a mi poderdante **al no ser responsable del funcionamiento, mantenimiento ni soporte del sistema de software que maneja las bases de datos de la entidad y se utilizó el despido como sanción disciplinaria**, lo cual no es permitido por la ley, puesto que el despido no puede ser usado como sanción disciplinaria, lo que es a todas luces prueba de que la demandante fue objeto de un despido injustificado.

9. De sus funciones de la demandante en cada cargo que ocupó, según el perfil contratado durante la relación laboral, la demandante no es la persona, en virtud de su contrato, **no estaba encargada de la bases de datos a nivel nacional ni local de los clientes (software de aplicación que utiliza el banco como base de datos)** ni le corresponde actualizar la información, tampoco la aplicación de software utilizado, en su trabajo recibió manejo restringido como todos los empleados según el cargo de una oficina local de la ciudad de Neiva y utilizó el sistema **como herramienta fiable de trabajo, el cual es la guía de la operación a su cargo** y más aún estas entidades, cuentan con un sistema de datos nacional (software) que maneja los datos entre oficinas a nivel nacional.



10. La demandante no recibió capacitación sobre el procedimiento **FOP-IN-012-13 del 14 de junio de 2013 consistente en la generación de paz y salvo sobre obligaciones que hayan sido pagadas total o parcialmente por el fondo nacional de garantía**, Fondo Nacional Agropecuario de Garantías, Usaid y Avanza en virtud del reconocimiento de la garantía, tan es así que con anterioridad al **01 octubre 2013 ocupaba el cargo de Director Operativo Administrativo** de una sede en Neiva Huila y luego fue ascendida a **SUBGERENTE DE OFICINA - NEIVA**, sin que se le brindara capacitación alguna, cuando ascendió a su nuevo cargo para observar la expedición de paz y salvos referidos y quedo acreditado en el proceso que el mismo caso de generación de paz y salvos habían sido generados en las oficinas del banco en otras sucursales, lo cual demuestra que las fallas e implementación defectuosa del sistema no son atribuibles a la demandante. .
11. La señora **DEICY YOLIMA MORENO BONILLA**, desempeño sus funciones a favor de **BANCOMPARTIR S.A.**, de manera clara y eficiente, muestra de esto podemos ver que la ascendieron de puesto y a pesar del inconveniente hasta el último día se presentó como una persona responsable y cumplidora de su deber, teniendo en cuenta que las auditorias no arrojaron novedad negativa alguna, salvo esta situación presentada como consecuencias de un error del sistema ajeno a ella, del cual corrigió el procedimiento según la directriz dada por lo superiores a la demandante, para evitar que se presenten de nuevo este inconvenientes en la oficina a su cargo, teniendo en cuenta que la falla del sistema, de una manera poco decorosa y sutil que terminaron en su despido sin justa causa.

La sentencia de primera Instancia, tal como lo indique al sustentar en estrados el respectivo Recurso de Apelación, se sustenta en su parte motiva que no era necesario adelantar un proceso sancionatorio y que la sola carta de terminación de contrato de trabajo era suficiente y se aceptan las causales invocadas en la misma y acepto la tesis de la parte pasiva el despacho indicando denegando las suplicas de la demanda y aceptando las exceptivas propuestas, sin embargo en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 07 de octubre de 2016, se señaló en su parte pertinente lo siguiente:

“.... En virtud de lo anterior, y tal como se evidencia en las pruebas demostradas dentro del proceso disciplinario laboral usted tenía conocimiento de este instructivo, el cual hace parte integrante de su contrato de trabajo, puesto que el mismo está publicado en las publicaciones “Corporativas del Banco” y adicionalmente, se le envió por correo electrónico los días 2 de marzo, 7 de abril y 8 de abril de 2014...

“con su conducta usted violó el Código de Conducta, el Manual de Lineamientos, Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo celebrado con la compañía, al desobedecer una orden impartida por compañía como es el cumplimiento del instructivo antes mencionado.”.

Quiere decir lo anterior, que el Juzgado Tercero Laboral del Circuito en su providencia de primera instancia consideró que no se adelantó proceso sancionatorio alguno y que el mismo no era necesario y que la sola carta de despido sustentaba la determinación del empleador invocando las normas legales citadas de manera expresa en su texto, sin embargo, la parte pasiva BANCOMPARTIR S.A., en la misma carta indica de manera expresa que realizó un proceso sancionatorio y en la misma carta de terminación se dice que la decisión de despido es producto del resultado de un proceso sancionatorio”, prueba documental que no analizo de manera integral al proferir el fallo objeto de recurso y resulta claro, que se dio por probado un despido injusto sin analizar con detenimiento los argumentos de la demanda, legitimando las causales invocadas, sin entrar a estudiar las actuaciones surtidas en el proceso sancionatorio adelantada en la empresa.

Me permito reiterar, que la terminación del contrato de trabajo, carece de motivación y que es claro que no se puede a un trabajador imputar una falta sin decirse de manera específica, basta ver la carta de terminación de fecha 07 de octubre de 2016 para darse cuenta, que no hubo un proceso sancionatorio justo, que la demandante no presentaba llamados de atención y que la empresa vulnero siempre el debido proceso a la demandante y no se le aplicó su derecho a la “Presunción de Inocencia”, no obra en el proceso auditoria alguna que acredite la responsabilidad de la demandante en los hechos, no se menciona tampoco la falta específica del Reglamento de Trabajo imputada ni que



la misma sea castigada con sanción o terminación del contrato de trabajo, mi poderdante no se le brindo la oportunidad de solicitar y controvertir pruebas en el citado proceso sancionatorio, no se acredita en el proceso que la empresa haya proferido auto de apertura del proceso, ni el procedimiento adelantado, tampoco dice las pruebas practicadas ni obra prueba de que a la demandante se le haya dado la oportunidad de presentar y participar en la practica de pruebas, ni mucho menos de estar representada por un apoderado, tampoco obra en el proceso que la demandante haya recibido una capacitación presencial sobre la implementación del sistema ni generación de paz y salvos, ni que hayan adoptado las medidas técnicas tendientes a reparar el sistema y permitir que la trabajadora continuara desempeñando con excelencia su cargo.

Así las cosas, encuentro y me permito manifestar a los Honorables Magistrados, que el Juzgado 3 Laboral del Circuito de Neiva al proferir su sentencia entra en una gran contradicción, que en resumen es la siguiente:

- 1) El despacho acepta la carta de despido y dice en la parte motiva que son aceptadas las causales de terminación invocadas las cuales son: invocó como causales las siguientes: **numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el numeral 1 del artículo 58, y 1 del 60 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 62 del mismo código.**
- 2) Se menciona en la sentencia que se dio un incumplimiento de las obligaciones de la demandante y que no se llevó un proceso sancionatorio y que para el despido no era necesario, porque la terminación procedía sin requerirse el mismo.
- 3) La parte pasiva, en la carta de terminación del contrato de trabajo dice que la decisión se toma, producto de un proceso sancionatorio, parte que me permito transcribir en su parte pertinente:

“.....En virtud de lo anterior, y tal como se evidencia en las pruebas demostradas dentro del proceso disciplinario laboral usted tenía conocimiento de este instructivo, el cual hace parte integrante de su contrato de trabajo, puesto que el mismo está publicado en las publicaciones “Corporativas del Banco” y adicionalmente, se le envió por correo electrónico los días 2 de marzo, 7 de abril y 8 de abril de 2014...” (He resaltado).

Es decir, que el juzgado de primera instancia **consideró que la carta de terminación era ajustada a derecho y que era suficiente y que no hubo proceso sancionatorio** y por su parte, **la parte demandada dice que la decisión la toma producto de proceso sancionatorio y de las pruebas demostradas en el proceso disciplinario laboral.**

- 4) No acredito la parte pasiva, las actuaciones surtidas en el proceso sancionatorio ni disciplinario laboral alguno, ni que a mi representada se le hubiese permitido ejercer su derecho de defensa.
- 5) Dice la carta de despido lo siguiente: “con su conducta usted violó el Código de Conducta, el Manual de Lineamientos, Reglamento Interno de Trabajo y el contrato de trabajo celebrado con la compañía, al desobedecer una orden impartida por compañía como es el cumplimiento del instructivo antes mencionado.”.

No menciona la carta de testigo la falta específica presuntamente cometida por mi poderdante y que la misma estuviese prevista en el reglamento de trabajo, ni tampoco que la falta prevista en dicho reglamento para imponer una determinada sanción a la demandante y en consecuencia la parte pasiva, sancionó a mi representada con su despido, cuando el despido no puede ser contemplado en el reglamento de trabajo como sanción producto de un proceso disciplinario.

Solicito de manera respetuosa se tengan en cuenta los argumentos expuestos, al sustentar el recurso de apelación en el momento de notificación por estrados:

Teniendo en cuenta lo anterior, me permito solicitar lo siguiente:

PETICION.

Solicito de manera respetuosa al Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Neiva; Dra M.P. Dra LUZ DARY ORTEGA ORTIZ, lo siguiente:



PRIMERO: Se revoque en su totalidad la sentencia proferida por el juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, con fecha 15 de octubre de 2020 en el proceso de la referencia y en su lugar se accedan a la totalidad de las suplicas de la demanda, formuladas por mi presentada **DEICY YOLIMA MORENO BONILLA conforme** los hechos de la demanda y sus pretensiones.

SEGUNDO: Como consecuencia de la prosperidad de las pretensiones de la demanda, ordenar a la parte pasiva, pagar cada uno de los conceptos reclamados en la demanda.

PRUEBAS.

Las obrantes en el proceso.

NOTIFICACIONES.

La parte actora: perezlaborales@perezyperez.com.co - notificaciones@mibanco.com.co

La suscrita en la calle 8 No. 5-60 CC. INMACULADA Oficina 304 en la ciudad de Neiva Huila. Correo: helenapolania@yahoo.com.Cel. 3204085372.

Agradeciendo a los Honorables Magistrados,

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helena R Polania Ceron'.

HELENA ROSA POLANIA CERON.
C.C. No. 36.068.718 expedida en Neiva.
T.P. No. 133.453 del C.S. de la J.