



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

**M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Proceso: ORDINARIO LABORAL  
Demandante: PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY  
Demandado: BANCO POPULAR S.A.  
Radicación: 41001310500220160055901  
Asunto: RESUELVE APELACIÓN DE SENTENCIA

Neiva, primero (01) de julio de dos mil veintiuno (2021)

*Discutido y aprobado mediante Acta No. 067 del 01 de julio de 2021*

**1. ASUNTO**

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por la parte demandada respecto de la sentencia proferida el 23 de febrero de 2017 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva (H).

**2. ANTECEDENTES**

**2.1. LA DEMANDA**

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el día 11 de agosto de 2016, la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY, a través de apoderado judicial, formuló demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra del BANCO POPULAR S.A. con el fin de que se declare que entre la actora y la entidad demandada existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de febrero de 2006; que el despido de la trabajadora como consecuencia de un proceso disciplinario violatorio del debido proceso es ineficaz y que, en consecuencia, se ordene el reintegro de la demandante a su puesto de trabajo y el pago de emolumentos laborales dejados de percibir o, en su defecto, se ordene el pago de la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo del 28 de mayo de 1992, indemnización moratoria e indexación e intereses moratorios sobre las sumas adeudadas.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones esbozó que se vinculó mediante contrato de trabajo a término indefinido con el BANCO POPULAR S.A. el 20 de febrero de 2006, desempeñando como último cargo el de "CAJERA PRINCIPAL" en



la sede San Juan de la ciudad de Neiva y devengando como último salario el valor de \$2.910.981,39.

Que desde el inicio de la relación contractual la actora se afilió al sindicato de la entidad.

Que el 10 de mayo de 2016 la entidad empleadora, a través de la Agencia Oficina San Juan Plaza, le comunicó que daba por terminado el contrato de trabajo por justa causa, sustentando el rompimiento del vínculo en una serie de hechos que fueron – en su criterio- desvirtuados durante el proceso disciplinario que le adelantó con antelación al despido.

Que el aludido proceso disciplinario está consagrado en el artículo 9° de la convención colectiva de trabajo suscrita el 06 de marzo de 1990, pero no se adelantó respetando los derechos de contradicción y defensa por lo que considera se debe aplicar el literal k) de la referida convención que señala que *“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”*.

Que el procedimiento no respetó los términos establecidos en la convención colectiva toda vez que esta dispone que *“el trabajador inculpado deberá ser llamado para que explique la conducta dentro de los tres (3) días siguientes en que el Banco tenga conocimiento de la falta”* y, en su caso, la diligencia de descargos se llevó a cabo 56 días después de los hechos presuntamente ocurridos el 22 de febrero de 2016 y 42 días después de los hechos supuestamente acaecidos el 10 de marzo de 2016, además de que el video a partir de cual se le imputaron las conductas no le fue puesto en conocimiento.

Que el procedimiento disciplinario reglado en la convención colectiva de trabajo, precisa que la sanción a imponer *“prescribirá a los TREINTA Y CINCO (35) días contados a partir de la fecha en que el Banco conozca de la falta”*.

Finalmente, señaló que los hechos en los cuales se fundamentó el despido no son ciertos y que nunca infringió normas legales ni convencionales.

## 2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La entidad bancaria replicó la demanda negando parcialmente los hechos y oponiéndose a las pretensiones.

Admitió que entre las partes se verificó un contrato de trabajo a término indefinido iniciado el 20 de febrero de 2006 y terminado con justa causa el 10 de mayo de 2016 en razón a que la actora desconoció obligaciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias en tanto omitió lo dispuesto en el artículo 87 numerales 3° y 12° del reglamento interno de trabajo en armonía con lo indicado en el artículo 58 numeral 1° del CST y el Código de Ética y Conducta, incurriendo en causal de despido según las previsiones de los artículos 104 numeral 6° y 107 numeral 4° del reglamento interno de trabajo, en concordancia con el artículo 6 literal A numeral 6° de la convención colectiva de trabajo del 13 de enero de 1978.

Adujo que la entidad bancaria aplicó en debida forma el procedimiento disciplinario consagrado en el artículo 9 de la convención colectiva de trabajo del 06 de marzo de 1990 comoquiera que una vez la entidad recibió el informe de auditoría interna 952-00253-2016 del 14 de abril de 2016, dispuso citar a la demandante a la diligencia de descargos dentro de los tres (3) días siguientes, esto es, para el 19 de abril de 2016, citando igualmente a la subdirectiva del sindicato Seccional Neiva de la Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB, a la que se le informaron detalladamente los incumplimientos de la señora CARDONA CHARRY, solicitando la agremiación un aplazamiento para el día 21 de abril, el cual le fue concedido.

Que el 21 de abril de 2016 se llevó a cabo la diligencia de descargos, aplicando de manera analógica el procedimiento establecido en la convención colectiva para las sanciones disciplinarias y garantizando a la trabajadora el derecho de contradicción y defensa, pese a que el despido no es una sanción de tal naturaleza.

Precisó que en el asunto en cuestión no es procedente el reintegro de la trabajadora comoquiera que el artículo 4 de la convención colectiva del 28 de mayo de 1992, establece que frente a un despido sin justa causa como el que aquí se alega, solo aplica el reintegro para los trabajadores que hubieren ingresado al Banco hasta el 30 de noviembre de 1984, lo que no ocurre en este caso donde la actora se vinculó con la entidad el 20 de febrero de 2006.



En lo referente a la indemnización por despido sin justa causa señaló que no hay lugar al pago de la misma habida consideración que la desvinculación de la trabajadora se fundamentó en una justa causa ya que los hechos imputados no fueron desvirtuados en la diligencia de descargos y con ellos la actora incumplió gravemente las medidas de seguridad establecidas para la custodia del efectivo en taquilla de la cajera principal, las medidas para la seguridad y control dual en la apertura de la caja auxiliar y los controles establecidos por la entidad para el pago de CDT's.

En lo que atañe al cargo desempeñado por la demandante, admitió las afirmaciones de la demanda, precisando sobre la remuneración que el último salario básico devengado ascendió a la suma de \$2.113.177.00.

Haciendo referencia a los videos a que se alude en la demanda, indicó que la actora nunca solicitó la exhibición de los mismos durante la diligencia de descargos y que estos corresponden a la obligación legal establecida en la Circular Externa 052 de 2007, proferida por la Superintendencia Financiera de Colombia.

Finalmente, como excepciones de mérito, formuló las que denominó "INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS", "ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA", "MALA FE DE LA DEMANDANTE", "PAGO", "COMPENSACIÓN", "COBRO DE LO NO DEBIDO", "PRESCRIPCIÓN" y "BUENA FE".

### **3. SENTENCIA APELADA**

En sesión de audiencia celebrada el 23 de febrero de 2017 el juez de primer grado resolvió conceder las pretensiones de la demanda y condenar en costas a la parte actora. Declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre los litigantes y ordenó a la entidad demandada proceder al reintegro de la trabajadora con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Para sustentar su decisión el fallador de instancia precisó que correspondía a la parte demandante demostrar el despido y a la parte demandada probar la justa causa, habiendo esta última omitido cumplir con su carga. En criterio del juez, hubo violación del debido proceso durante la diligencia de descargos que se le practicó a la demandante pues, no se le pusieron de presente los hechos y/o conductas que se le endilgaron ni se le permitió controvertir la prueba (videos) en que se

fundamentó la empleadora para imputarle las conductas que dieron lugar a la finalización del contrato, amén de que estos presentaban fallas técnicas como se evidenció en el informe allegado al plenario a folio 18.

Tras citar la sentencia 18421 del 04 de julio de 2002, resaltó el a quo la importancia que reviste la diligencia de descargos y los requisitos que debe cumplir la misma, esto es, que haya plena prueba que constate la falta que se pretende aclarar y que respete el debido proceso, lo que implica que la presencia de irregularidades en dicha diligencia puede dar lugar a la declaratoria judicial de nulidad del despido con el pago de las indemnizaciones de ley, lo cual también encuentra soporte en instrumentos internacionales ratificados por Colombia tales como las Recomendaciones 116 y 119 y el Convenio 158 de la OIT.

Finalmente, sin hacer ninguna referencia a las conductas imputadas ni a la prueba ni gravedad de las mismas, concluyó que por verificarse un despido ilegal e injusto procedía ordenar el reintegro de la trabajadora con el pago de emolumentos laborales dejados de percibir; que no había lugar a impartir condena por sanción moratoria en la medida en que se concedía el reintegro y que no había transcurrido el término trienal de prescripción desde el despido, incluso hasta la fecha de celebración de la audiencia.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN**

##### **Parte demandada**

La apoderada de la parte opositora recurrió el fallo de primer grado aduciendo que el reintegro no procede automáticamente y que solo es viable cuando existe una norma legal o convencional que así lo establezca, análisis que, en su criterio, no adelantó el despacho.

Aseveró que en el caso de la entidad bancaria la única norma que consagra el reintegro con ocasión de un despido sin justa causa es la convención colectiva del 29 de mayo de 1992 en cuyo artículo 4 se establece dicha posibilidad para trabajadores vinculados a la entidad hasta 1984, presupuestos que no se adecuan al caso de la demandante quien ingresó a laborar al BANCO POPULAR S.A. en 2006.



En el sentir de la parte recurrente, en el fallo que puso fin a la primera instancia no se valoraron adecuadamente las pruebas recaudadas, como la confesión de la señora PAULA ANDREA CARDONA CHARRY, quien admitió haber cometido los hechos imputados y haber recibido la citación a la diligencia de descargos que fue remitida al sindicato tal y como quedó atestado con su firma en cada una de los folios; admitiendo, además, haber conocido con antelación los videos, los cuales, en todo caso, sustentan el informe de auditoría mas no la carta de despido.

Señaló que en el procedimiento disciplinario que fue aplicado a la demandante por analogía no se establece que se tengan que poner en conocimiento las pruebas, solo unos términos que fueron debidamente acatados por el Banco, agregando que, en todo caso, el despido no es una sanción ya que conforme al artículo 9 de la convención colectiva de trabajo solo existen dos sanciones disciplinarias: el llamado de atención y la suspensión temporal del contrato de trabajo.

Que la parte actora tenía pleno conocimiento de las conductas u omisiones que se le endilgaban porque fue la persona que directamente y de manera reiterada incurrió en las omisiones y que en la carta de despido se le pusieron de presente tanto las faltas como las causales de despido que estas configuraron, no siendo posible enrostrarle las causales del despido en la diligencia de descargos por cuanto en ese momento no se había tomado la determinación de despedirla.

Finalmente, solicitó al tribunal adicionar la sentencia apelada a fin de proferir, de ser el caso, la condena en concreto.

## **5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante auto del 24 de julio de 2020 se ordenó imprimir al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, corriendo traslado inicialmente a la parte apelante y posteriormente a las demás, quienes presentaron sus alegaciones dentro del término legal.

### **Parte demandada**

Tras hacer un breve recuento de los argumentos que sustentaron la decisión de primera instancia, el apoderado del BANCO POPULAR S.A. reiteró la ausencia de violación al derecho de contradicción y defensa de la demandante durante la diligencia de descargos, relievando que la señora CARDONA CHARRY tuvo pleno



conocimiento de los hechos endilgados al haber recibido su citación y la que por su intermedio se le remitió a la subdirectiva del sindicato; que se cumplieron todos los requerimientos del artículo 9 de la convención colectiva de trabajo del 06 de marzo de 1990, y resaltando que, aunque el despido no se trata de una sanción disciplinaria, se le respetaron a la trabajadora todas las garantías establecidas en las normas convencionales.

Respecto de los videos que fundamentaron el llamamiento a descargos adujo que hubo una valoración incompleta y formalista de la prueba por parte del juez de instancia comoquiera que omitió darles valor a las declaraciones de Martha Lucía Reyes, Jaime Hernán Ospina y Aldemar Manrique, quienes declararon que previo a la diligencia de descargos se realizó una reunión con la demandante y el área de auditoria donde la actora tuvo acceso a las grabaciones.

Por otra parte, retomó los argumentos del recurso en lo referente a la inexistencia de norma legal, contractual o convencional que respalde la orden de reintegro de la demandante, aduciendo que no se acreditó ni se alegó en el proceso que existiera alguna condición que otorgara a la trabajadora estabilidad laboral reforzada de la cual se desprendera la ineficacia del despido, calificando el análisis que hizo el fallador de escueto, precario y poco profundo.

Seguidamente, trajo a colación la sentencia SL-1048 de 2020 donde la Sala de Casación Laboral precisó que es labor del juez analizar la conveniencia de la reinstalación y que no existan incompatibilidades generadas por razón del despido mismo, precisando que el juez de instancia no hizo ningún análisis en este sentido.

Finalmente, afirmó que las causales que dieron lugar al despido quedaron debidamente acreditadas al interior del proceso con el interrogatorio de la demandante y las declaraciones testimoniales, especialmente las de Martha Lucía Reyes y Geder González quienes no negaron la existencia de los comportamientos que configuraron la justa causa sino que se limitaron a justificarlos, así como las atestaciones de Aldemar Manrique y Jaime Ospina, quienes dieron fe de cada uno de los incumplimientos de la actora con los protocolos de seguridad propios de su cargo.

## Parte Demandante

El apoderado de la demandante solicitó al tribunal confirmar la sentencia de primera instancia con fundamento en la convención colectiva de trabajo que establece que *“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”* y la jurisprudencia de la Sala de Casación laboral, específicamente la sentencia SL-17030-2016 donde la Corte alude al deber que tiene el empleador de seguir el procedimiento establecido en la convención colectiva para dar aplicación a la sanción disciplinaria que desemboque en la terminación del contrato de trabajo.

Adujo que en el caso bajo examen fue evidente la violación del debido proceso en la diligencia de descargos que se le adelantó a la demandante con desconocimiento de lo consagrado en el artículo 9 de la convención colectiva de trabajo lo que implica que el despido no produce ningún efecto.

Tras citar sentencias de esta Corporación y de la Sala de Casación Laboral, relievó que para que un despido pueda calificarse como justo es necesario, además de motivarlo en una causal reconocida por la ley, probar en juicio su veracidad y cumplir de manera celosa las formalidades establecidas en las normas laborales, pues, la inobservancia de los procedimientos o requisitos establecidos por el legislador o la convención colectiva de trabajo hacen que el despido sea formalmente ilegal, aunque se haya inspirado en móviles legítimos.

Como argumento final precisó que en sentencia del 01 de abril de 2019, en relación con el procedimiento disciplinario, este tribunal resaltó la importancia de la comunicación formal de apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se va a investigar, la formulación de los cargos de manera clara y precisa, las faltas que dan lugar a la investigación, la calificación provisional de la conducta, el traslado de las pruebas que fundamentan los cargos, la indicación del término para presentar descargos, la imposición de la sanción proporcional y la posibilidad del acusado para interponer los recursos pertinentes, entre otras.

## **6. CONSIDERACIONES**

### **6.1. PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme a los argumentos expuestos en el recurso de apelación formulado por la parte demandada, corresponde a esta colegiatura determinar si incurrió en error el



fallador de primer grado al valorar la prueba legal y oportunamente allegada al proceso, llevándole ello a conceder las pretensiones a la demandante, ordenando el reintegro a su puesto de trabajo con el pago de todos los emolumentos laborales legales y convencionales dejados de percibir.

## **6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO**

Delanteramente pone de presente la Sala que no existe controversia entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo a término indefinido; los extremos temporales; la terminación del vínculo a instancias de la parte demandada; el cargo desempeñado por la actora; el monto del último salario devengado que, según quedó establecido en la sentencia glosada, fue de \$2.113.177.00 y la vigencia y aplicación de la convención colectiva de trabajo a la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY.

Teniendo como ciertos los hechos indicados procede la Sala a efectuar el análisis probatorio correspondiente en aras de establecer si los hechos y causales aducidas por la entidad empleadora para fundamentar la terminación del contrato de trabajo efectivamente resultaron acreditadas; de ser así, pasará la colegiatura a estudiar si revisten la gravedad suficiente para justificar el despido y, finalmente, abordará lo correspondiente al debido proceso en el trámite adelantado a la demandante previo al despido.

### **De las conductas endilgadas a la demandante**

En lo que hace relación a los hechos y causales que de que se valió el empleador para justificar el despido del trabajador, sea lo primero recordar que el parágrafo del artículo 62 del CST dispone que quien termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra parte, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. Con dicha prescripción se busca que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo. Sobre este aspecto la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha clarificado que para cumplir con dicho presupuesto legal no basta con enumerar las causales genéricas que trae el Código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, sino que es menester que se precisen los hechos que soportan la decisión de la empresa. Del mismo modo, ha señalado que el empleador no tiene

necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, sino que basta la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador<sup>1</sup>.

Ahora bien, revisando el expediente se evidencia a folios 6 a 9 que la entidad bancaria dio por terminado el contrato de trabajo con la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY mediante misiva 389-000-173-2016, fechada el 10 de mayo de 2006. Las razones que expone la demandada para dar al traste con la relación laboral son los hechos detallados en el informe de auditoría interna 952-00253-2016 del 14 de abril de 2016 y que –según indica- no fueron desvirtuados en la diligencia de descargos celebrada el 21 de abril de 2016 y que enumera así:

1. *“Incumplimiento de las medidas de seguridad establecidas para la custodia del efectivo en la taquilla de la cajera principal”.*

A este respecto señala la demandada que el hecho ocurrió el 10 de marzo de 2016 y el 22 de febrero de la misma anualidad al retirarse de su casilla sin asegurar el efectivo que reposa en el taquillero, señalando con ello el incumplimiento del subproceso: *“OPERACIONES DE CAJA – POLÍTICAS PO-004-0, NUMERAL 1. MEDIDAS DE SEGURIDAD – 1.1. Normas Generales viñetas 5 y 6”.*

2. *“Falta de seguridad en las operaciones de caja, por llamadas realizadas desde su celular personal, estando en la casilla o puesto de trabajo”.*

Aduce la empleadora que dicha conducta se verificó con los videos tomados el 22 de febrero de 2016, lo cual contraviene el subproceso: *“OPERACIONES DE CAJA – POLÍTICAS PO-004-0, NUMERAL 1. MEDIDAS DE SEGURIDAD – 1.1. Normas Generales viñeta 9”.*

3. *“Incumplimiento de control dual en la apertura de la caja auxiliar compartimiento inferior”.*

Explica la entidad bancaria que el hecho se registró el 22 de febrero de 2016 cuando la demandante abrió el compartimiento inferior de la caja dúplex auxiliar sin la intervención de la asistente administrativa y mientras la puerta de acceso al público se encontraba abierta, reiterando la apertura de la caja sin el debido acompañamiento el día 24 de febrero en varias oportunidades.

---

<sup>1</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia 45034 del 26 de noviembre de 2014. M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve.



Con dicha conducta se desconoció el subproceso: “*MANEJO Y CONTROL DE CLAVES POLÍTICA PO-054-0 NUMERAL 3*”.

4. *Retiro de su plan futuro por \$9'450 mil (sic) el día 29 de febrero de 2016, día en el cual por ser cierre de mes se debía practicar arqueo del efectivo al final de la jornada.*

Señala la demandada que en ese proceso se verificaron varias inconsistencias al hacerse el retiro sin el correspondiente movimiento de efectivo, admitiendo ante los funcionarios de la comisión de auditoría, el gerente de la oficina, el asesor zonal y la asistente administrativa haber retirado una suma de \$2'000.000.00 sin que hasta ese momento se hubiese realizado el proceso de retiro de su plan, lo que implica una apropiación de la suma mencionada. Dicho proceder incumple lo establecido en el subproceso: “*SERVICIOS Y TRANSACCIONES PROCESO DE NIVEL 1 P-009-00107 RETIROS A ENCARGOS FIDUCIARIOS NUMERAL 22*”.

5. *“Deficiencias en la constitución y pago de certificado de depósito a término #300-389-0002 por \$60'581 mil (sic)”.*

Alega la empleadora que de conformidad con la verificación de los videos de seguridad de los días 22 y 24 de febrero de 2016 y el proceso de cancelación financiera en el aplicativo de canales del 24 de febrero, se observa incumplimiento en los controles de pago del referido CDT a favor de la señora Elizabeth Alarcón Ávila quien no se encontraba en el momento del pago en la taquilla de la cajera principal, amén de que no se evidencia ni durante el inicio de la jornada ni posterior al pago, movimiento del efectivo que evidencie la entrega del dinero del CDT. Aunado al hecho de no evidenciarse sello de visado y verificación de tintas, firmas, diseño, entre otros; no utilización de reactivo para su cancelación por caja; falta de declaración de operaciones en efectivo para pagos iguales o superiores a \$10 millones (sic); sin perforar título valor; la fecha del sello de pagado (24-02-16) no coincide con la del timbre de registro de operación (24-02-16). Adicionalmente, en la constitución del CDT se observa incumplimiento de controles tales como la ausencia de verificación de la cédula en el lector del código de barras y falta de digitalización del título.

Señala la entidad que las conductas descritas incumplen lo establecido en el Manual de Certificados de Depósito a Término, Subproceso: ADMINISTRACIÓN DE ESTADO DE PRODUCTOS DE CDT'S:



- PROCESO DE NIVEL 1: P-006-00213 Cancelación de Certificados de Depósito a Término, Numeral 22 y 23.
- PROCESO DE NIVEL 1: P-006-00101 Constitución y entrega de certificados CDT Numeral 42, y
- PROCESO DE NIVEL 1: P-006-00213 Cancelación de CDT Numeral 2.

Finalmente, precisa la carta que con las conductas relacionadas incumplió la actora el Código de Conducta en lo referente a la resolución de conflicto de intereses, numerales 3 y 9, así como sus obligaciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias al desatender el artículo 87 del reglamento de trabajo numerales 3 y 12, en armonía con el artículo 58 numeral 1 del CST; dando lugar a la terminación con justa causa del contrato de trabajo conforme a las previsiones del 104 numeral 6° y artículo 107 numeral 4° del reglamento interno de trabajo, en concordancia con el artículo 6 literal a) numeral 6° de la convención colectiva de trabajo del 13 de enero de 1978.

Conforme a lo expuesto, tras revisar íntegramente la carta de despido, necesario es concluir que la misma cumple con los requisitos señalados en la ley y la jurisprudencia y satisface a cabalidad los fines que tiene dicho instrumento, en tanto relata de manera clara los hechos endilgados a la demandante, incluso las fechas y horas en que se cometieron las conductas reprochadas, los medios a través de los cuales se tuvo noticia de los mismos y las normas infringidas con los hechos u omisiones señalados en la misiva, suministrando así a la trabajadora desvinculada los elementos necesarios para discutir los motivos que dieron fin a la relación de trabajo.

Ahora bien, en lo que atañe a la prueba de tales hechos conviene revisar las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso en aras de determinar si fueron cometidos o no por la demandante, para el efecto sea lo primero examinar el interrogatorio de parte absuelto por la demandante, PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY:

Al reproducir el audio de la audiencia se evidencia con toda nitidez que la demandante confesó haber incurrido en la mayoría de los hechos que se le imputan y que los mismos constituyen incumplimiento a las políticas y medidas de seguridad adoptadas por la entidad bancaria. Ciertamente, la apoderada de la parte demandada le formuló los interrogantes preguntándole si era cierto o no que los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016 ella había incumplido con la medida de



seguridad establecida para la custodia del efectivo en su taquilla como cajera principal a lo que la demandante respondió que era cierto y que efectivamente se había levantado de su puesto de trabajo dejando el cofre de la caja abierto para acceder a la caja principal y abrirla y que fue la auxiliar administrativa quien no se dirigió a cerrar la puerta del Banco habida cuenta que es dicha funcionaria quien tiene el manejo de las llaves, señalando textualmente: *“las llaves del Banco siempre han estado a cargo de la asistente administrativa y ha debido cerrar la puerta para proceder con las normas de seguridad del Banco”*.

Del mismo modo, aceptó la demandante haber realizado los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016 llamadas telefónicas desde su teléfono celular estando en su puesto de trabajo, manifestando que dichas llamadas obedecieron a la necesidad de comunicarse con su hija menor de edad.

Seguidamente, al interrogársele por si en las fechas señaladas incumplió las medidas de seguridad referentes al control en la apertura de la caja auxiliar compartimiento inferior a la cual le dio apertura sin presencia de una segunda persona – apertura dual-, dijo que sí, explicando que desde que el Banco dio las pautas para abrir esas bóvedas a ella le entregaron las claves y las llaves y no a la asistente administrativa, indicando que esa bóveda siempre la ha manejado el cajero principal.

Al ser interrogada por el retiro de un monto de \$9.450.000.00, adujo que sí lo hizo dado que era dinero que le correspondía por cumplir el quinquenio de estar laborando con el Banco y que podía retirarlo cuando quisiera.

Respecto del incumplimiento de controles de seguridad en el pago de un CDT a la señora Elizabeth Alarcón de Ávila por más de sesenta millones de pesos, adujo que sí pasó por alto algunos ítems de seguridad al no aplicarle zonite (marcador probador) al pago del título y haber errado al ponerle la fecha de cancelado por no haber actualizado el sello correspondiente, agregando que la funcionaria Érika también incumplió algunos ítems de seguridad pero que todos se los están endilgando a ella.

Precisó que al momento de iniciar el ejercicio de su cargo como cajera principal el Banco le dio la capacitación correspondiente y le puso en conocimiento las normas y procedimientos de seguridad de la actividad. Aclaró que el Banco no hacía un manejo óptimo de la seguridad de la oficina dado que la puerta acceso a su casilla



estaba en malas condiciones; que solamente ella estaba para atender la caja y recibir las remesas de los carros de valores y que, adicionalmente, no contaban con personal de vigilancia.

Finalmente, señaló que el gerente ALDEMAR MANRIQUE, con CARLOS ESCOBAR y JAIME HERNÁN OSPINA se reunieron con ella previo a la terminación del contrato de trabajo para socializar los videos y las grabaciones correspondientes a los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, aclarando que ellos fueron reiterativos al indicar que estaban dañados totalmente y que no podían demostrarle qué era lo que había pasado.

Por otra parte, la señora MARTHA LUCÍA REYES PADILLA, quien fue la jefe directa de la demandante cuando ocurrieron los hechos, manifestó que le pareció injusto el despido de la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY dado que nunca tuvo conocimiento de que realizara conductas contrarias a los reglamentos y directrices de seguridad del Banco. No obstante, precisó que en varias ocasiones requirió a la entonces trabajadora para que no usara el teléfono celular en si sitio de trabajo, dado que estaba prohibido por una circular, y afirmó que las bóvedas del banco son de apertura dual, es decir, que un empleado maneja las llaves y otro tiene la clave, de tal suerte que siempre deben concurrir ambos a la apertura de las mismas y que es costumbre en el Banco que el compartimento de la caja tómbola se deje al manejo del cajero principal para el suministro de efectivo al cajero de apoyo o, en su caso, que era cajera única, para tener dinero disponible, cerrándose la final de la jornada cuando una persona pone clave y la otra pone llave. Adujo que la demandante en ningún momento previo al despido recibió por parte del Banco requerimiento o llamados de atención por los hechos que fundamentaron la terminación del contrato de trabajo. Al referirse al asunto del pago del CDT la testigo hizo un breve recuento del procedimiento que debe adelantarse para su constitución y pago, señalando que la demandante en el caso de la señora Elizabeth Alarcón adelantó el procedimiento correspondiente haciendo los controles de mayor valor, el uso del zonite y la correspondencia de las curvilíneas ya que ese era su trabajo. Finalmente, precisó que la accionante en repetidas ocasiones le manifestó su preocupación por la falta de seguridad de la puerta de acceso a su taquilla, dado que había riesgo de un “taquillazo”, es decir, de que se presentara un hurto en la caja.

Por su parte, el señor ALDEMAR MANRIQUE BAHAMÓN, quien es el gerente de la oficina del Banco de San Juan Plaza desde su apertura, precisó que la demandante laboraba en la oficina del centro del BANCO POPULAR S.A. y que, una vez puesta



en funcionamiento la oficina de San Juan Plaza, fue trasladada a ella como cajera principal. Adujo que la demandante laboró hasta el 10 de mayo de 2016 debido a que el área de personal del Banco decidió despedirla con justa causa, precisando que las circunstancias que se describen en la carta de despido fueron conocidas por él cuando fueron detectadas por el personal de auditoría interna del Banco realizada hacia finales del mes de marzo de 2016 y durante una semana aproximadamente. Agregó que la labor de los auditores es revisar la totalidad de los movimientos del Banco habida cuenta que no toda la información llega al centro de seguridad del Banco en tiempo real –como los videos- y es necesario revisar documentos que reposan en la oficina. Añadió que las razones del despido de la demandante estuvieron relacionadas con los hallazgos obtenidos durante la auditoría, por lo que el área de personal decidió citarla a descargos por incumplimiento en los manuales de políticas y procesos, citando igualmente al sindicato UNEB para dicha diligencia. Señaló que en la audiencia se agotó la etapa verbal y luego se practicó por escrito sin que se le hubiera mostrado documentos o videos a la encartada. Al ser interrogado por la apoderada de la parte demandada, precisó que durante la auditoría hubo una reunión con los auditores y la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY donde aquellos mostraron algunos hallazgos de incumplimiento en procesos y políticas y les expusieron apartes de los videos de seguridad de la institución donde aparecía la demandante infringiendo las normas. Respecto de las funciones de la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY, resaltó que ella respondía por el efectivo de la oficina y que en dualidad con la asistente administrativa hacían la apertura, cierre y temporización de cofres, dualidad que está consagrada en el manual de políticas y manual de procedimientos que pueden consultar los funcionarios en la página virtual denominada “Enlace” donde se ubican dichas directrices. Preciso que las conductas atribuidas a la demandante en la carta de despido que él firmo eran las mismas que se verificaron en el informe de auditoría y que le fueron puestas en conocimiento en la diligencia de descargos. Finalmente, señaló que cuando él dejó constancia en la diligencia de descargos que los videos presentan fallas no se refería a toda la grabación ya que no impidieron su reproducción, agregando que los videos constituyeron parcialmente el fundamento para el despido de la demandante.

GEINER GONZÁLEZ FIGUEROA, empleado del BANCO POPULAR S.A., y directivo sindical, señaló que la demandante fue despedida del Banco por justa causa, tras ser citada a una diligencia de descargos donde él la asistió como presidente del sindicato UNEB, agregando que en la misma el Banco no presentó ningún documento o prueba. Recordó algunos de los hechos que se le endilgaron a la



actora referentes a la apertura de las bóvedas y el presunto pago irregular de un CDT. Al ser interrogado por el apoderado de la parte demandante adujo que la diligencia de descargos fue citada por fuera de los términos ya que el Banco tiene tres (3) días para ello después de tener conocimiento de las fallas. Respecto de la citación a descargos, señaló que el Banco convocó al sindicato a la diligencia de descargos y que el contenido de la citación era bastante amplio ya que se enlistaban aproximadamente ocho (8) puntos; fue preciso al señalar que dicha carta la conoció la demandante y que la agremiación sindical solicitó aplazamiento de la diligencia para preparar la diligencia de descargos y averiguar qué había pasado. Al ser interrogado sobre la fecha en que el Banco se enteró de las presuntas faltas cometidas por la demandante adujo no tener conocimiento.

JAIME HERNÁN OSPINA GIL, funcionario que participó en la auditoría interna que realizó el BANCO POPOLAR para época de los hechos, manifestó que en el año 2016 realizó visita rutinaria a la oficina San Juan Plaza (Neiva) para verificar los movimientos generales del Banco sin que estuviera específicamente dirigida al puesto de trabajo de la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY. Señaló que para el efecto solicitó información a diferentes áreas del banco tales como seguridad y contabilidad para hacer el análisis correspondiente en el trabajo del campo en la oficina, lo cual es importante porque da asegurabilidad al Banco de que se está desarrollando la actividad de manera correcta. Respecto de las personas que manejan los videos del circuito cerrado de televisión indicó que ellas no toman decisiones, sino que, en caso de observar la comisión de algún ilícito, fleteo o fraude, lo reportan al jefe inmediato. Señaló que en la auditoria que se adelantó con apoyo en los videos, los documentos y el recorrido bancario, se observaron irregularidades en la custodia del defectivo y la apertura de bóvedas con procedimientos duales. Dijo que él mismo hizo el monitoreo del circuito cerrado de televisión y que le llamó la atención que había incumplimientos en cuanto a la custodia del efectivo en ventanilla y manejo de cajas auxiliares por parte de la cajera principal, PAOLA CARDONA CHARRY, dado que dejaba el billetero abierto, se salía y se desplazaba a otra áreas y quedaba esta área desprotegida , verificándose esa situación en varias oportunidades; que en el compartimento inferior de la caja era abierto solo por ella sin acompañamiento de la asistente administrativa cuando la reglamentación dice claramente que los movimientos de efectivo deben hacerse entre dos personas; constante manipulación del celular, lo que está prohibido por el Banco para evitar posibles fleteos en se pueda ver involucrado el funcionario. Señaló que la demandante conoció los videos de seguridad antes de hacer el cierre de la visita y se le preguntó por esas deficiencias en el área de caja y un retiro que hubo donde



se registró la operación pero se hizo movimiento de efectivo, argumentando la señora CARDONA CHARRY que eso correspondía a una operación personal de un “Plan Futuro”, que ella extrajo el dinero y luego hizo el registro de la operación, es decir, que sacó la plata desde las horas de la mañana y solo hasta la tarde la procesó, procedimiento este que no está previsto por el Banco. Precisó que los movimientos de las cajas deben hacerse de manera dual por seguridad de ambos funcionarios y que está mal que solamente una persona lo haga y por ello el compartimento inferior de la caja se abre con una llave y una clave que no pueden manejar una sola persona, procedimiento que está contemplado en el manual de caja en la parte de políticas de seguridad. Al ser interrogado por los presuntos inconvenientes acaecidos con un CDT señaló que se verificó que el sello de pagado corresponde al 22 de febrero, pero que el pago se hizo dos días después en la terminal financiera y cuando se procesó el CDT por caja no hay en el video ninguna persona recibiendo el efectivo en la caja y en el manual de CDT's dice que la persona que cobra el CDT debe estar en ventanilla e identificarse plenamente, control que estaba a cargo de PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY. Sobre la duración de la visita de auditoria dijo que tomó alrededor de una semana y que el informe final se entregó a los jefes, hacia mediados del mes de abril, después de ampliar las verificaciones. Finalmente, precisó que las fechas de auditoria se eligieron de manera aleatoria por muestreo estadístico, que en este caso arrojó las fechas ya señaladas y por ello se solicitan los videos de seguridad como material de apoyo, verificándose que el video correspondiente a la mañana del 29 de febrero de 2016 tenía problemas técnicos, estando los demás en perfectas condiciones de visibilidad.

De otro lado, revisando la prueba documental, se evidencia que a folio 232 a 263 reposa en informe de auditoría realizado por el Banco en el año 2016, instrumento a través del cual se brinda información suficiente a los funcionarios de la entidad auditada sobre las deficiencias o desviaciones más significativas, según lo precisaron las declaraciones testimoniales de MARTHA LUCÍA REYES PADILLA, ALDEMAR MANRIQUE BAHAMÓN y JAIME HERNÁN OSPINA GIL. Allí se ponen de presente los hechos u omisiones de la demandante acompañando los correspondientes registros fotográficos donde se observa a la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY levantándose de su puesto de trabajo y dejando la cajilla abierta en presencia de usuarios de la sucursal; operando solamente ella la apertura de las bóvedas y manipulando el teléfono celular mientras se encuentra en la taquilla de pagos y recaudos en presencia de usuarios. Del mismo modo, se adjuntan fotografías del comprobante del retiro que hizo la demandante por más de nueve millones de pesos el día 29 de febrero de 2016 y las fotografías de las

irregularidades advertidas en el pago del CDT por más de sesenta millones de pesos, cuyo pago se realizó el 24 de febrero de 2016 pero el sello corresponde al 22 del mismo mes y año. El informe confronta cada uno de los hechos endilgados a la demandante con la norma o medida de seguridad violada para concluir que:

*“Las prácticas realizadas por la Asistente administrativa Martha Lucía Reyes Padilla y la cajera Principal Paola Andrea Cardona Charry de la oficina San Juan, contravienen las políticas, normas y procedimientos establecidos por los siguientes procesos: Manejo y control de claves, inadecuada custodia del efectivo, medidas de seguridad en apertura y cierre de bóvedas y cajas auxiliares, constitución y cancelación financiera de CDT’s; así como lo establecido en el código de ética y conflicto de intereses.*

*Teniendo en cuenta que en repetidas ocasiones se han presentado ilícitos por infidelidad de los empleados responsables del manejo, custodia y control del numerario, esta Auditoría considera que los incumplimientos de los procedimientos y controles establecidos por el Banco para el manejo y custodia del efectivo, deben ser tratados como falta grave, por el riesgo considerable de robo o fraude”.*

Analizando las pruebas referidas de manera conjunta y armónica no es difícil concluir que las conductas endilgadas a la demandante en la carta que puso fin a la relación laboral -contrario a lo alegado por el apoderado de la parte actora- sí existieron, sí se ejecutaron, incluso fueron admitidas por la señora PAOLA ANDREA CADONA CHARRY en la diligencia de interrogatorio de parte. En su declaración la demandante confesó haber incurrido en las conductas que se le señalan en la carta de despido, precisando que sí se levantó de su puesto dejando la cajilla abierta y mientras estaba abierta la puerta de seguridad del Banco; admitió haber realizado apertura de la caja auxiliar sin el acompañamiento de un segundo funcionario – apertura dual-; haber usado su teléfono móvil en lugar y horas de trabajo mientras estaba en la cajilla y haber desatendido medidas de seguridad para el pago de un certificado de depósito a término –CDT cuando lo fechó indebidamente y omitió utilizar el marcador de seguridad “zonite”. Del mismo modo, admitió que dichas conductas violaron las normas y procedimientos de seguridad establecidos por el Banco y que ella conocía, pues las preguntas se formularon de manera tal que estaban encaminadas a establecer la comisión del hecho y que el mismo era constitutivo de violación a procedimientos de seguridad del Banco, a lo cual la demandante contestó afirmativamente. Aunque la accionante hizo aclaraciones para exculparse de los hechos, las mismas no desvirtúan la ocurrencia de las situaciones fácticas que se le imputaron al momento del despido por lo que, de conformidad con la confesión de la demandante, se reitera, los hechos sí ocurrieron.



Aunque la señora MARTHA LUCÍA REYES PADILLA manifestó que la demandante no incurrió en causales para la terminación del contrato, terminó refrendado lo que dijo la demandante en el interrogatorio, esto es, que los hechos imputados si acontecieron, pues manifestó que era costumbre en el Banco que la cajera principal durante el día manipulara sola las bóvedas para proveerse del efectivo y que se cerraban al final de la jornada de manera dual como lo preveía el Banco, con la clave y la llave que manejaban ella como auxiliar administrativa y PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY como cajera principal. Adicionalmente, preció que le hizo varios requerimientos por el uso del celular pese a existir una circular del Banco que lo prohibía. Igualmente, es importante resaltar que la testigo manifestó que era la demandante como cajera principal a quien le correspondía hacer los controles de seguridad en el pago de CDT's, indicando que para el efecto era necesario revisar la identidad del cliente, revisar las curvilíneas y verificar el título con el "zonite", hechos que la actora manifestó haber pretermitido al momento de canelar el CDT de la señora Elizabeth Alarcón de Ávila por monto superior a sesenta millones de pesos, tratando de inculpar a otra compañera de trabajo de la omisión.

Las declaraciones del señor JAIME HERNÁN OSPINA GIL y ALDEMAR MANRIQUE BAHAMÓN se avienen a lo anterior y a lo establecido en el informe de auditoría, comoquiera que se trata de uno de los auditores y el gerente de la sucursal, respectivamente, apuntando ambas probanzas en la misma línea, esto es, en la ocurrencia de los hechos y omisiones de que trata la carta de despido.

En este orden de ideas, no le queda a la Sala la más mínima duda de que los presupuestos fácticos que sustentan la carta de despido están probados, por lo que corresponde entonces entrar a analizar si los mismos revisten la gravedad anunciada en la carta citada de manera tal que constituyen justa causa de despido, según lo dispuesto en el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva y el CST.

### **De la gravedad de las conductas**

Se señala en la carta de terminación del contrato de trabajo que las conductas cometidas por la demandante mientras se desempeñaba como cajera principal del BANCO POPULAR S.A. infringen el artículo 87 numerales 3° y 12° del reglamento interno de trabajo, en armonía con el artículo 58 numeral 1° del CST, lo cual da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa en los términos del artículo 104 numeral 6°, en concordancia con el artículo 107 numeral 4° del reglamento interno

de trabajo y el artículo 6 literal a) numeral 6° de la convención colectiva de 1978. Para clarificar el asunto considera la Sala pertinente reproducir el contenido de las normas en mención:

#### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 87.** Además de las obligaciones especiales contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo de Trabajo todos los trabajadores están obligados especialmente a:

(...)

3). Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores.

(...)

12) Acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determine el Banco en forma general o particular.

#### **CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

**ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

1°. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

#### **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 104.** Constituyen justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, por parte del Banco, además de las que se hayan previsto en esa modalidad en el contrato individual, el pacto, convención colectiva, o fallo arbitral, en su caso, las siguientes:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo de Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

**ARTÍCULO 107.** En concordancia con el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, constituyen faltas graves y que pueden dar lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del Banco, siempre que el hecho esté debidamente comprobado, además de las faltas graves calificadas como tales en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o contratos individuales, las siguientes faltas que el Banco califica como graves para tal efecto, según este reglamento:

(...)

4. Si el trabajador violare en forma grave cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos XV, XVI, y XVII anteriores o las prescripciones de orden mencionadas en los reglamentos del Banco, sus circulares o las normas legales o contractuales que a él le incumban.

#### **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO (1978)**

**ARTÍCULO 6. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA.** A partir de la vigencia de la presente convención son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Banco:

(...)

5. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(Todos los subrayados por fuera de los textos originales).

Se desprende del análisis armónico de las normas en cita que la causal que fundamentó el rompimiento de la relación laboral por parte de la entidad empleadora es el grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST, en este caso, el desconocimiento de las órdenes, instrucciones, prescripciones y procedimientos de seguridad fijados por el Banco. Esto se desprende con nitidez de la remisión reiterativa al artículo 58 del CST, conforme quedó subrayado.

Sobre este punto conviene recordar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha señalado pacíficamente que, en estos eventos, el asunto se ubica dentro de la primera hipótesis contemplada en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y que, en tal caso, la graduación de la gravedad de la conducta corresponde al juez:

*“La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.*

*En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta [...].*

*Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:*

*“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.*

*De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave [...]”<sup>2</sup>.*

Tomando en consideración lo anterior, lo que sigue es verificar si las acciones u omisiones cometidas por la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY al interior de la entidad bancaria, mientras se desempeñaba como cajera principal, revisten la gravedad suficiente para justificar la terminación que del contrato de trabajo hizo el BANCO POPULAR S.A.

En primer término, debe destacarse que *“la actividad bancaria implica un riesgo de mayor nivel en comparación a otro tipo de labores empresariales”<sup>3</sup>, “un alto riesgo social”<sup>4</sup>, por lo cual resulta legítima la adopción de medidas de seguridad rigurosas tendientes a salvaguardar los recursos de terceros cuyo manejo constituye el giro ordinario de sus negocios, y así poder prestar el servicio público “en condiciones de seriedad, liquidez y eficiencia, capaz de generar la confianza pública nacional e internacional”<sup>5</sup>.*

Sobre el punto ha precisado la Sala de Casación Civil:

*“Resulta necesario recordar, de manera liminar, que en el desarrollo económico de los países resulta trascendental la participación del sistema financiero, en la medida que éste permite la inversión de capitales hacia las actividades productivas que dinamizan su desarrollo, contribuyendo al progreso de las sociedades, ofreciendo soluciones que permiten suplir necesidades de vivienda, trabajo, estudio, inversión, entre muchos otros.*

*2.1. Como parte integrante del sistema financiero están las entidades bancarias, las cuales para el desarrollo de ese ejercicio de circulación de capitales, canalización del ahorro y la inversión entre los oferentes y demandantes de dinero desarrollan las llamadas operaciones bancarias, a través de las cuales se satisfacen las necesidades de los usuarios para generar mayor producción en los distintos sectores de la economía.*

*(...)*

*“Ha sido pródiga la jurisprudencia de esta Corporación al señalar que la profesión bancaria envuelve una actividad riesgosa, motivo por el cual a quienes la ejercen se les exige la diligencia y cuidado necesarios para este tipo de actividades, lo que genera una presunción de culpa en su contra, diciendo al respecto esta Corte que:*

*«Hay una presunción de culpa –dice la Corte- en quien no las satisface (las obligaciones) en el modo y tiempo debidos, porque el incumplimiento es un hecho o una omisión que afecta el derecho ajeno. El deudor puede destruir esa presunción probando que su incumplimiento obedeció a fuerza mayor, o caso fortuito que sobrevino sin culpa...Pero la culpa proviene de no obrar con la*

<sup>2</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – Sala de Casación Laboral. SL5474-2019, radicación N.º 54657 12 de febrero de 2019. M.P. Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez y Ana María Muñoz Segura.

<sup>3</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-768 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández

<sup>4</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia SU-157 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero

<sup>5</sup> Ibid.

*diligencia o cuidado que la ley gradúa según la naturaleza del contrato (arts. 63 y 1604), resulta que el deudor, para exonerarse de responsabilidad no le basta probar el caso fortuito, sino también que empleó la diligencia, o cuidado debido para hacer posible la ejecución de su obligación” (Cas. 7 junio de 1951, LXIX. 688» (CSJ SC de 7 de abril de 1967)<sup>6</sup>. (Subraya la Sala).*

Ahora bien, revisando el documento denominado “CAPÍTULO II POLÍTICAS DE CAJA” – SUB PROCESO: OPERACIONES DE CAJA (fl. 264 – 275), -cuyo contenido no fue desconocido por la parte demandante durante el debate probatorio- se evidencia que entre las políticas y medidas de seguridad adoptadas por el Banco para los procedimientos de caja y en lo que a este asunto interesa, se encuentran las siguientes:

- “En caso de retiro momentáneo del cajero, el efectivo y la puerta de la casilla deben permanecer bajo llave”.
- “Queda prohibido el uso de teléfonos celulares o elementos de comunicación personales a los empleados de caja en las oficinas donde se realicen depósitos, pagos y retiros, durante los horarios de atención al público, así como a los consumidores financieros, mientras estos últimos permanezcan dentro de las instalaciones de la entidad”.

En el documento “SUBPROCESO: MANEJO Y CONTROL DE CLAVES (fl- 276 - 287), en su numeral 3 establece lo siguiente:

“Cada vez que se realice apertura de la bóveda, caja fuerte principal o auxiliar o cajero automático, se debe efectuar el cierre de la puerta de acceso al público, puertas de patios, ventanas o cualquier acceso a la oficina (...)”.

“CONTROL CAJA AUXILIAR”. El manejo del compartimiento superior e inferior de la Caja auxiliar debe realizarse con el procedimiento de doble control (dual) es decir, la llave del dial debe ser manejada por la Asistente o Jefe de División Administrativa y la clave del dial por el Cajero Principal, cuando se trate del dial mecánico”.

En el documento SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DE ESTADO DE PRODUCTOS CDTs – CANCELACIÓN DE CDT (fl. 299- 305) se lee lo siguiente:

---

<sup>6</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – Sala de Casación Laboral. Sentencia SC1697-2019 Radicación N.º 05001 31 03 009 2009-00447 01, 14 de mayo de 2019.



“2. COMPARA LA COPIA DEL TÍTULO QUE REPOSA EN SU PODER CONTRA EL ORIGINAL VERIFICANDO QUE CUMPLA CON LOS CONTROLES REGLAMENTARIOS, ASÍ COMO LOS DOCUMENTOS REQUERIDOS.

(...)

- Compara las curvilíneas estampadas en el momento de la constitución de tal forma que coincidan perfectamente.
- Que las firmas del título original y de la copia sean las mismas.
- Que el diseño del título presentado para su cancelación corresponda con los modelos reglamentados por el Banco.
- Que las tintas las marcas se evidencien al pasar el título por la lámpara ultravioleta.
- (...) aplica hipoclorito de sodio sin dañar los rasgos”.

Visto lo anterior, conviene igualmente destacar que revisando el documento denominado “DESCRIPCIÓN DEL CARGO – CAJERO PRINCIPAL” (fl. 211-212), se evidencia que la demandante tenía la obligación de “APLICAR LAS DISPOSICIONES, NORMAS, CONTROLES, BOLETINES, PROCEDIMIENTOS, POLÍTICAS Y REGLAMENTACIONES EXISTENTES, RELACIONADAS CON SU CARGO Y ESTAR EN PERMANENTE ACTUALIZACIÓN RESPECTO A LAS MISMAS”.

Queda claro con la revisión de los documentos contentivos de las políticas y medidas de seguridad del Banco -que la demandante admitió conocer perfectamente- que la actora no podía incurrir en las conductas que incurrió tales como: levantarse de su puesto de trabajo dejando expuesto al público el dinero que reposaba en su caja; abrir las bóvedas estando abierta la puerta de acceso al público; utilizar el teléfono celular en su lugar y horas de trabajo; abrir las bóvedas sin el control dual con la auxiliar administrativa; pagar un CDT sin hacer los respectivos controles de seguridad como revisar las curvilíneas y aplicar el hipoclorito de sodio (zonite) y verificar las fechas de pago, pues, conforme a las normas de seguridad antes transcritas, estos hechos y omisiones están proscritos por el Banco con el propósito de hacer un manejo seguro, transparente y confiable de los dineros que reposan en su custodia.

Tomando en consideración que la actividad que realizan las entidades bancarias, como se dijo antes, implica un mayor riesgo y exposición a delitos y fraudes, los controles establecidos deben ser aplicados con toda rigurosidad por los empleados y directivos, pues, ante una falla minúscula en los procedimientos de seguridad pueden presentarse hurtos, fraudes, fleteos y otros delitos que no solamente ponen en riesgo los depósitos sino también la integridad de los trabajadores y usuarios del



Banco. Es por ello que para la Sala las conductas desplegadas por la demandante revisten una gravedad suma, pues, además de ser varias faltas a las políticas de seguridad del Banco, ocurrieron de manera reiterada, lo que implica que el actuar de la demandante puso en riesgo la seguridad de la entidad empleadora e incluso la suya misma, la de sus compañeros de trabajo y la de los usuarios. No resultan de recibo para esta Colegiatura las explicaciones que dio la demandante en su interrogatorio de parte respecto de sus actuaciones ya que las mismas no tuvieron una fuerza y una fundamentación suficiente que permitan exculpar unas faltas que pusieron en riesgo en múltiples ocasiones la seguridad de la entidad Bancaria. Ciertamente, no encuentra razón suficiente esta Sala para que la señora CARDONA CHARRY se levantara de su sitio de trabajo dejando la caja abierta y los dineros expuestos a público, pues ningún esfuerzo considerable le implicaba hacer el cierre mientras se desplazaba a las bóvedas o a otros lugares del oficina, máxime cuando ella misma señaló las deficiencias que presentaba la puerta de acceso a la cajilla y la ausencia de personal de vigilancia y seguridad, lo que implica que su actuar sumaba un riesgo mayor en lugar de mitigarlo como era su deber como empleada, según las previsiones del artículo 64 numeral 4 del CST que prevé como causal de terminación del contrato de trabajo *“toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas”*. Tampoco resulta admisible que manifestara que las llaves de la puerta de acceso las manejaba la auxiliar administrativa y que por tanto era aquella quien debía proceder al cierre cuando se abrían las bóvedas, pues, previo a la apertura de estas, era necesario que ella como encargada de las mismas se cerciorara de que la auxiliar efectuara el correspondiente cierre al acceso principal para poder realizar así sus operaciones en condiciones de seguridad. En cuanto a las llamadas telefónicas que realizó desde su teléfono móvil en horas de atención al público y desde su puesto de trabajo –por lo cual ya se le habían hecho varios requerimientos verbales por parte de su jefe inmediata- tampoco resultan salvables bajo el argumento de que tenía que saber de su menor hija, dado que la señora MARTHA LUCÍA REYES PADILLA dio a conocer en su declaración que la señora PAULA ANDREA CARDONA CHARRY tenía la posibilidad de hacer llamadas a su casa desde el teléfono fijo que reposaba en la oficina de la auxiliar administrativa, como en efecto varias veces lo hizo; de manera que no se explica por qué razón incurría en el desacato. En cuanto al pago del CDT no hay excusa alguna para que la demandante haya pasado por alto normas de elemental seguridad como hacer los controles con el marcador de seguridad –zonite- o hipoclorito de sodio, pues ello no le significaba ningún esfuerzo considerable ni se presentaba impedimento alguno para realizar el control y si le imprimía seguridad a la transacción que estaba realizando. Pretendió igualmente la actora descargar la

responsabilidad de la revisión de las curvilíneas en otra compañera de trabajo de nombre Érika, lo cual quedó desvirtuado con la declaración de la señora REYES PADILLA al señalar que esos controles eran competencia de su subalterna, la señora CARDONA CHARRY. Igualmente, en lo referente a la fecha de pago del CDT se evidencia una falta del más elemental cuidado en una operación por monto superior a sesenta millones de pesos al no verificar la fecha del sello y quedar la transacción realizada en fechas diferentes a las que realmente correspondía. Finalmente, en lo atinente a la inobservancia del manejo dual de las cajas no encuentra admisible la Sala la manifestación que hizo la demandante y la señora MARTHA CECILIA REYES PADILLA de que siempre se había venido realizando esa actividad con el solo manejo de la cajera principal, pues el hecho de que los empleados deliberadamente desconozcan las normas trazadas por el empleador no le resta a estas su poder vinculante, mucho menos cuando se trata de normas de seguridad para el manejo de grandes suma de dineros como en el caso de autos. Es claro, conforme se develó en las declaraciones que brindó el señor JAIME HERNÁN OSPINA GIL (auditor) que la demandante no hizo un correcto manejo de las llaves y las claves de las cajas; ella no tenía por qué tener a su disposición ambas cuando la normativa dice que esa labor se debe desplegar de manera dual entre cajero principal y auxiliar administrativo.

Así las cosas, los hechos narrados en la carta de despido, además de haber sido admitidos por la demandante en su interrogatorio de parte y haber quedado acreditados con el informe de auditoría y las declaraciones testimoniales, revisten una gravedad mayúscula al tratarse de violaciones a las políticas y medidas de seguridad de una entidad que presta un servicio público de trascendental importancia como es la intermediación financiera; la actora omitió las diversas instrucciones impartidas para su empleador y con ello violó los deberes específicos que su cargo le imponía, tal como lo aceptó en el interrogatorio de parte, y en consecuencia, constituyen mérito suficiente para configurar una justa causa de despido al tenor de lo dispuesto en el artículo 107 del Reglamento interno de trabajo y el artículo 62 numeral 6 del CST, pues, se reitera, esas previsiones que la demandante pasó por alto tenían por objeto moralizar una labor tan delicada y de tanta responsabilidad como lo es la actividad bancaria.

### **Del Debido Proceso**

Se duele la demandante de que la entidad empleadora presuntamente violó su derecho al debido proceso al adelantar el trámite previsto para las sanciones

disciplinarias en el artículo 9 de la convención colectiva de trabajo del 06 de marzo de 1990.

Sea lo primero señalar que una vez revisado el texto de la norma convencional en mención, se advierte que dicho canon estipula el procedimiento que debe seguirse previo a imponer una sanción disciplinaria a un trabajador:

*“Se entiende por sanción disciplinaria al trabajador:*

- 1) La llamada de atención escrita.*
- 2) ) La suspensión temporal del contrato hasta por seis (6) días por la primera vez, hasta por doce (12) días la segunda y la siguiente o siguientes hasta por treinta (30) días, cada una.*

*El Banco seguirá para la aplicación de sanciones a los trabajadores, por violación de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias el siguiente procedimiento:*

*El trabajador inculpado deberá ser llamado para que explique su conducta dentro de los tres (3) días siguientes en que el Banco tenga conocimiento de la falta.*

*Igualmente se citará a dos representantes del sindicato para que a la fecha y hora señaladas asistan al trabajador en la correspondiente diligencia. Si oídas las explicaciones del trabajador el Banco considera que no hay lugar a sanciones disciplinarias, concluye el procedimiento. Si por el contrario, a juicio del Banco, hay mérito para adelantar la diligencia de descargos, el funcionario a quien corresponda practicarla, procederá a levantar el acta respectiva, señalando la falta imputada al trabajador, los descargos que este haga, así como también los planteamientos que hagan los dos representantes del sindicato que lo estén asistiendo.*

*El acta que se levante en esta diligencia en la cual consten los hechos, será firmada por quienes intervengan en ella.*

*(...)*

*Para los efectos de las sanciones por faltas laborales del trabajador, la aplicación de las mismas prescribirá a los TREINTA Y CINCO (35) días contados a partir de la fecha en que el Banco conozca la falta. Posteriormente, no podrá invocar la comisión de la falta para imponer sanción alguna al trabajador, salvo cuando se demuestre que ha persistido en un delito continuado.*

*(...)*

*No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”.*

Revisando la norma convencional en que se fundamenta la demanda para alegar la violación del debido proceso a la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY, además de dilucidarse el proceso a seguir para imponer sanciones, se desprende nítidamente que el despido no está contemplado en la normativa convencional como una sanción; tampoco se evidencia así en el contrato de trabajo, ni el en reglamento interno de trabajo ni en ninguna de las otras normas que regían la relación laboral, según las probanzas allegadas al plenario. Significa lo anterior, que para efectos de

dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el BANCO POPULAR S.A. no estaba obligado a adelantar dicho trámite, pues, según el tenor literal de la norma, las sanciones disciplinarias están establecidas taxativamente y son el llamado de atención y la suspensión del contrato, de suerte que el debido proceso en tal escenario se le garantizaba a la demandante al explicarle en la carta de despido, de manera clara y puntual, los hechos con fundamento en los cuales la empresa decidió romper el vínculo contractual. Al respecto, la Sala de Casación Laboral precisó en sentencia SL1077-2018:

*"Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó su ataque, esto es, si **el despido es o no una sanción, esta Corporación reiteradamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extralegalmente así se haya pactado**, así se indicó, entre otras, en las sentencias CSJ SL, 12 de julio de 2017 radicado 50211, CSJ SL, 11 febrero 2015 radicado 45166, en la CSJ SL, 15 febrero 2011 radicado 39394 y CSJ SL, 5 noviembre 2014 radicado 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, por lo que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan fundirse bajo el mismo concepto (CSJ SL3691-2016).*

*Revisado el reglamento interno de trabajo (folios 192 a 200), frente al cual el recurrente afirma que no fue valorado en debida forma, se evidencia que en dicho documento no se establece el despido como una sanción disciplinaria; por el contrario, en el artículo 54 se ocupa de las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato, en tanto, el artículo 53 se ocupa de las "fallas leves y sus sanciones disciplinarias", **de modo que no era exigible al empleador procedimiento previo alguno para la configuración del despido con justa causa.***

*En efecto, la postura de esta Corporación reseñada con anterioridad, de suyo implica que, **si de forma extralegal el despido no era una sanción, no requería su ejecución trámite o procedimiento previo alguno, aun cuando en el caso examinado el empleador sí lo llevó a cabo**". (Resalta la Sala).*

De igual manera en SL670-2018, se señaló:

*"Esta Corporación ha sostenido que **para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado, en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento, sin que al despido resulte posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias**, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disímiles.*

*En efecto, la sanción disciplinaria presupone la vigencia del vínculo laboral y su continuidad, pues propende por un mejor desarrollo de la relación que une a las partes; mientras que el despido lleva la finalización del contrato de trabajo, para el caso que nos ocupa por la comisión de una falta grave, porque el empleador prescinde de los servicios del empleado; de allí que no se puedan confundir estas*

*dos situaciones bajo el mismo concepto y, en ese sentido se debe aplicar de forma indistinta los preceptos normativos que las regulan.*

*[...]*

*En ese orden de ideas, estando por fuera de discusión que al interior de la entidad demandada no se estableció un procedimiento o trámite a seguir previo a adoptar la decisión de finalizar el contrato sin justa causa, es claro que el juez colegiado cometió el yerro jurídico enrostrado, al exigir para la terminación del vínculo laboral del actor que se le permitiera a este como trabajador rendir descargos, requisito este que no previó el legislador para estos eventos”. (Resalta la Sala).*

Siguiendo entonces la autorizada doctrina de la Sala de Casación Laboral, dado que en el asunto bajo examen ni el contrato de trabajo ni el reglamento interno ni la convención colectiva establecen un trámite previo para el despido, no era necesario para dar por terminado el contrato con justa causa adelantar procedimientos previos y menos aún asimilar la terminación del contrato con una falta disciplinaria, pues, como lo tiene decantado la Corte, no son figuras equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles.

Siendo así las cosas ninguna violación al debido proceso cometió la demandada respecto de la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY en el trámite previo al despido, pues, en primer lugar, dicha diligencia no era necesaria y, en segundo término tampoco se presentaron los desmanes de que habla la demanda, pues como lo admitió la promotora del proceso en su interrogatorio de parte, previo a la diligencia de descargos ella tuvo la oportunidad de socializar con las personas que adelantaron la auditoria los videos que revelaron sus fallas en los controles de seguridad y, como lo reveló el señor GEINER GONZÁLEZ FIGUEROA, presidente del sindicato que la asistió en la diligencia, ella conoció el contenido de la citación que el Banco le remitió al sindicato donde se enlistaban con detalle los hechos que se le endilgaban, a raíz de lo cual pidieron un aplazamiento de la diligencia para hablar con la trabajadora y preparar los descargos en debida forma. Adicionalmente, quedó acreditado con las declaraciones testimoniales que el Banco solo tuvo conocimiento de los hechos que fundamentaron el despido cuando se entregó el informe final de la auditoria, que data del 14 de abril de 2016 (fl. 232), siendo llamada la trabajadora a la “diligencia de descargos” el 18 de abril de 2016, para ser realizada al día siguiente, siendo reprogramada para el día 21 de abril, por petición del sindicato. Esto demuestra que tampoco hubo un desconocimiento de los términos fijados en la convención colectiva.

Siendo ello así, no comprende esta Sala porque razón se alega -y así se dio por sentado por el juez de primera instancia-, que la trabajadora no conoció los videos de seguridad y que no tuvo noticia de los hechos por los cuales se llamaba a

descargos, pues la prueba demuestra absolutamente lo contrario. Ahora, si el hecho que suscita debate es que los videos no se hayan rodado en la “diligencia de descargos”, hay que decir que ese asunto ninguna relevancia reclama, pues, si no hizo por el demandando la encartada y/o los representantes del sindicato pudieron solicitarlo y al no hacerlo se entiende que no lo requerían o que ya la CARDONA CHARRY conocía las cintas, como se acreditó testimonialmente.

Ahora bien, dispuso el fallador de primer grado que lo procedente era ordenar el reintegro de la trabajadora a su lugar de trabajo, decisión está que no encuentra soporte en norma legal o convencional alguna, como con acierto lo señaló la censura, pues, en ninguna parte de este proceso se evidencian razones para declarar la ineficacia del despido que es la declaración que subyace a la orden de reintegro del trabajador con pago de emolumentos dejados de percibir. En efecto, para casos como el presente la ley no consagra tales consecuencias frente a la terminación del contrato por parte del empleador y al revisar las normas convencionales tampoco se advierte que haya lugar al reintegro, solamente en el artículo 4 de la convención colectiva del año 1992 se habla de que habrá lugar al reintegro por despido sin justa causa cuando el trabajador haya ingresado al Banco hasta el 30 de noviembre de 1984 (fl. 72), caso que no es el de la accionante quien inició a laborar en el BANCO POPULAR S.A. en el año 2006.

No debe olvidarse que el reintegro procede cuando el despido es ilegal, es decir en aquellos casos en que la ley expresamente lo prohíbe, o lo permite pero sujeto al cumplimiento de una formalidad que el empleador no atiende y será injusto cuando no se sustenta en alguna de las causales que la ley prevé como justas para la terminación unilateral del contrato. Cuando la relación laboral finaliza sin justa causa el empleador queda obligado a reconocer y pagar la indemnización de que trata el despido injusto, mientras que, si el despido es ilegal, el empleador debe demostrar que cumplió con todas las formalidades legales para proceder de tal manera caso en el que, de no demostrarlo, una de sus consecuencias es el reintegro.

Corolario de lo anterior, resulta afirmativa la respuesta al problema jurídico planteado al inicio de la providencia ya que, conforme a lo debatido y probado necesario es concluir que sí erró el fallador de primer grado al conceder las pretensiones a la demandante, ordenando el reintegro a su puesto de trabajo con el pago de todos los emolumentos laborales legales y convencionales dejados de percibir, pues, lo que se verifica en este caso es el que despido de la trabajadora estuvo mediado por una justa causa y que, además, no había necesidad de adelantar un trámite disciplinario

para el efecto, no observándose, en todo caso, las irregularidades planteadas por la parte actora.

Lo anterior conlleva a la revocación del fallo glosado para, en su lugar, denegar las pretensiones de la demanda y declarar probadas las excepciones denominadas “*INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS*”, “*PAGO*” y “*COBRO DE LO NO DEBIDO*”, sin que se necesario analizar las demás de conformidad con lo previsto en el inciso 3° del artículo 282 del CGP.

## 7. COSTAS

Tomando en consideración la prosperidad de la alzada, no se impondrá condena en costas en esta instancia. En cuanto a las de la primera instancia deberán correr a cargo de la parte demandante, debiendo el juez de primer grado fijar las agencias en derecho, conforme a lo previsto en el artículo 365 numeral 4° del CGP.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## 8. RESUELVE

**PRIMERO. – REVOCAR** el numeral PRIMERO del fallo apelado y, en su lugar, **DENEGAR** las pretensiones de la demanda, conforme a lo motivado.

**SEGUNDO. – REVOCAR** el numeral SEGUNDO del fallo de primer grado y, en su lugar, declarar probadas las excepciones denominadas “*INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS*”, “*PAGO*” y “*COBRO DE LO NO DEBIDO*”, sin que se necesario analizar las demás, de conformidad con lo previsto en el inciso 3° del artículo 282 del CGP.

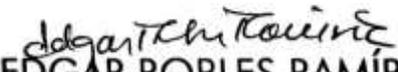
**TERCERO. - CONFIRMAR** al numeral TERCERO en el entendido de que no hay lugar a condenar a la entidad demandada por sanción alguna, al resultar imprósperas la totalidad de las pretensiones de la demanda.

**CUARTO. - REVOCAR** el numeral CUARTO de la sentencia de primer grado para, en su lugar, imponer condena en costas a la parte actora. Fíjense las agencias en derecho en por el juez de primera instancia.



**QUINTO.** - No condenar en costas en la segunda instancia al haber salido avante el recurso de apelación.

NOTIFÍQUESE

  
EDGAR ROBLES RAMÍREZ

  
LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

  
ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA  
(Con Salvamento de Voto)

Firmado Por:

**EDGAR ROBLES RAMIREZ**  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

**LUZ DARY ORTEGA ORTIZ**  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA

**ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**  
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL  
TRIBUNAL SUPERIOR CIVIL-FLIA-LABORAL NEIVA  
Firma Con Salvamento De Voto

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

Código de verificación:

**394fb202e90feff9e6bdede83dd6ab4d7835f6282532af399b86782404e481eb**

Documento generado en 01/07/2021 03:23:25 PM