

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO TERCERO LABORAL DEL
CIRCUITO DE SANTA MARTA
j03lcsmta@cendoj.ramajudicial.gov.co
CELULAR: 322 234 4186

RADICADO: 2023-00151-00
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: CLAUDIA CAROLINA RIOS MARQUEZ
DEMANDADO: BANCO DE BOGOTA S.A.

SANTA MARTA, VEINTISIETE (27) DE JULIO DE DOS MIL VEINTITRÉS (2023)

A través de proveído de fecha 21 de junio de 2023, notificado en estado número 077 del 22 de junio de la misma anualidad, se devolvió la presente demanda por adolecer de defectos que en ese mismo auto se indicaron, con el objeto que fuesen subsanados.

En dicho auto se ordenó la corrección de los hechos número 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9 y 15 por contener más de una situación fáctica; a su vez se indicó que los hechos 8, 12 y 14 NO constituían una situación fáctica propiamente dicha, pues contenían citas de normas que constituyen fundamentos de derecho.

Al revisar el escrito de subsanación, el Despacho se percata que, si bien la parte demandante presentó la subsanación dentro del término legal, no dio cabal cumplimiento a lo ordenado en el proveído antes mencionado, por lo que a continuación se explicará:

➤ **EN CUANTO A LOS HECHOS:**

El Despacho al hacer la correspondiente calificación de la subsanación allegada, observa que, por ejemplo, los defectos advertidos en el hecho número 12 persisten ahora en el hecho número “*TRIGESIMO SEGUNDO*” (32) del escrito de subsanación, como se evidencia a continuación:

Decimo Segundo. - Los Procesos Disciplinarios, están sujetos a la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) y al Reglamento interno de trabajo, todos ellos que forman parte del contrato de trabajo, y no son actos administrativos, pues, los primeros se estructuran en suspensiones del contrato de trabajo y no a liquidación de un acuerdo de trabajo a término indefinido.

EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIOS QUE DEBERAN ESTABLECER LOS EMPLEADORES ANTES DE IMPONER UNA SANCION A SUS TRABAJADORES

La Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece el procedimiento para las sanciones disciplinarias dentro de la relación laboral.

La Sentencia C-593 del 2014 reitera los requisitos del procedimiento disciplinario existentes, pero introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

Ahora, deberán adoptarse medidas como: (i) la publicación de una política o manual que dé a conocer el trámite de los procesos disciplinarios (debe contener los elementos mínimos fijados por la Corte Constitucional) y (ii) hacer referencia a dicha política en la actualización más próxima del Reglamento Interno de Trabajo.

Sin embargo, ¿está seguro de que su empresa ya cumple con los requisitos mínimos? A continuación, presentamos los elementos fundamentales para tener en cuenta:

Escrito inicial

En el escrito de subsanación el hecho en cita, se observa en el número TRIGESIMO SEGUNDO, de esta manera:

Trigésimo Segundo. - Los descargos disciplinarios no tienen un soporte valido ante la CCT.

EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIOS QUE DEBERAN ESTABLECER LOS EMPLEADORES ANTES DE IMPONER UNA SANCION A SUS TRABAJADORES

La Corte Constitucional analizó la constitucionalidad del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece el procedimiento para las sanciones disciplinarias dentro de la relación laboral.

La Sentencia C-593 del 2014 reitera los requisitos del procedimiento disciplinario existentes, pero introduce la obligación de establecer y publicar el procedimiento disciplinario dentro de la empresa, con el fin de garantizar los derechos al debido proceso y defensa de los trabajadores.

Ahora, deberán adoptarse medidas como: (i) la publicación de una política o manual que dé a conocer el trámite de los procesos disciplinarios (debe contener los elementos mínimos fijados por la Corte Constitucional) y (ii) hacer referencia a dicha política en la actualización más próxima del Reglamento Interno de Trabajo.

Sin embargo, ¿está seguro de que su empresa ya cumple con los requisitos mínimos? A continuación, presentamos los elementos fundamentales para tener en cuenta:

(i) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.

Durante la citación a descargos, se notifica al trabajador la apertura del proceso y se indican los hechos o conductas que lo motivaron.

Los presuntos incumplimientos o faltas a los deberes/obligaciones del trabajador tienen que estar preestablecidos en la ley o el reglamento interno y deben ser indicados al trabajador.

Subsanación

Se logra evidenciar entonces que el apoderado de la parte demandante nuevamente persiste en citar apartes de la convención colectiva a que hace referencia en su demanda inicial, situación que como se explicó en el auto de fecha 21 de junio, no constituye una situación fáctica propiamente dicha.

Aunado a lo anterior, luego de este hecho, es decir el “TRIGESIMO SEGUNDO”, se evidencia una alteración en la numeración que no corresponde a la secuencia lógica de los mismos, aunado al hecho de que siguen conteniendo los mismos yerros advertidos en el auto que ordenó su devolución, tal y como se aprecia a continuación.

Décimo Tercero. - Como causal de presunta justificación para dar por terminado el contrato de trabajo, la empresa aduce justa causa, situación no probada, de sus compromisos contractuales, tales como la negativa de visitar a los clientes, ver sus negocios, para conocer de primera mano la las razones de revisar las listas previas a su vinculación situación no probada.

Subsanación

Décimo Cuarto. – De forma inconsulta con la demandada, el Banco de Bogotá S.A. la cita a la ciudad de Bogotá para someterla a un interrogatorio, primero aduciendo presuntas faltas graves precisadas en una comunicación del 6 de marzo de 2023, sustentada presuntamente en una diligencia de descargos realizadas el 13 de marzo del 2023, en donde se viola el debido proceso Artículo 29 Constitucional y los artículos 114, y 115 del CST.

La convención colectiva de trabajo (CCT) en su artículo 27.- Procedimiento para aplicación de Sanciones. - Ordena.

Para la aplicación de Sanciones Disciplinarias se aplicará el siguiente Procedimiento:

El trabajador, presuntamente inculpado deberá ser llamado a descargos par que explique su conducta dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a aquel en que el banco tenga conocimiento de la presunta falta, el trabajador deberá tener al menos tres (3) días hábiles para preparar la diligencia de descargos

“...8 No producirá ningún efecto legal la sanción disciplinaria que el banco imponga a sus trabajadores pretermitiendo el anterior procedimiento”.

DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL BANCO DE BOGOTA S.A.

Artículo 93.- Si el jefe respectivo, recibido el informe sobre la falta cometida, no encontrare satisfactorias o justificadas las explicaciones dadas al respecto por el trabajador inculpado o por los representantes del Sindicato, o si aquél o éstos o ninguno de ellos se hicieren presentes en la diligencia de descargos, hará efectiva la sanción que corresponda. Artículo

94.- La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este Reglamento, en Pactos, en Convenciones Colectivas, en Fallos Arbitrales o en el Contrato de Trabajo Individual.

Artículo 96.- La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquél. El abandono del cargo constituye terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleado.

Subsanación.

➤ **EN CUANTO A LAS DIRECCIONES DE NOTIFICACIONES FÍSICAS Y CANAL DIGITAL DE LOS TERCEROS**

En el auto del 21 de junio, se advirtió que debía allegarse la dirección física de la demandante, pues si bien se indica la dirección de correo electrónico de la parte, se echa de menos la dirección física de la misma, siendo imperioso el suministro de esta información ya que es una exigencia propia del C.P.DE T. Y DE LA S.S. que no ha sido derogada.

Sin embargo pese a que en el escrito de subsanación se enuncia que dicho yerro había sido subsanado, lo cierto es que no fue aportado lo requerido.

Igual suerte corrió lo concerniente a la relación de los correos electrónicos de los llamados como testigos, pese a la enunciación hecha en la subsanación, esta información igualmente no fue suministrada. Por lo que se concluye que NO se dio cabal cumplimiento a lo ordenado por este Despacho.

➤ **DE LA CONSTANCIA DE ENVIO DE COPIA DE LA DEMANDA Y ANEXOS A LOS DEMANDADOS PREVIAMENTE A LA PRESENTACION DE LA DEMANDA:**

No se allegó la constancia de notificación simultanea de la demanda a la parte demandada, pese a ser requerida.

Así las cosas, se concluye que no se cumplió con lo ordenado en el proveído de fecha 21 de junio de 2023, por ello, el Despacho procederá al rechazo de la demanda incoada, lo que se dirá en la parte resolutive de este auto.

Por lo antes expuesto, se,

RESUELVE:

PRIMERO: RECHAZAR la presente demanda ordinaria laboral promovida por CLAUDIA CAROLINA RIOS MARQUEZ contra BANCO DE BOGOTA S.A. Por las razones anunciadas en la parte motiva de este auto.

SEGUNDO: DEVOLVER la demanda y anexos a la parte demandante, sin necesidad de desglose.

TERCERO: HACER las anotaciones respectivas en el libro radicador correspondiente.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



MONICA PATRICIA CARRILLO CHOLES

JUEZ

Firmado Por:
Monica Patricia Carrillo Choles
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 003
Santa Marta - Magdalena

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: **6a6c0b965fd88dcfa2aeae0ae8fa2e4d19ad5b92ffe630e5c4a102a6ceb23af7**

Documento generado en 28/07/2023 12:07:00 PM

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