

**REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



SALA LABORAL

Acta 204

Medellín, primero (1º) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Proyecto discutido y aprobado en sala virtual

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, en el proceso ordinario laboral promovido por la señora **LINA MARCELA CASTAÑO RAMIREZ** contra **BANCOLOMBIA S.A.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 13 de la ley 2213 de junio de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Solicita la demandante que se declare que fue despedida sin justa causa por parte de su empleador; además de que se pretermitió el trámite convencional y se violentó el debido proceso.

Como consecuencia de la anterior declaración, se condene a la Entidad demandada, al reconocimiento y pago de la indemnización convencional o legal por despido injusto, debidamente indexada y costas del proceso.

Hechos

La demandante laboró para Bancolombia S.A., mediante contrato escrito de trabajo a término indefinido, entre el 6 de agosto de 2004 y el 12 de noviembre de 2020, fecha en la cual fue despedida de manera injusta.

El cargo que desempeñaba era de cajera principal, en la Sucursal los Molinos, con una asignación salarial básica de \$2.615.934, y promedio de \$5.599.208., mensuales.

El 12 de noviembre de 2020, fue despedida injustamente, en virtud de comunicación escrita, los cargos formulados a la actora como soporte del despido carecen de fundamento alguno, porque es claro que la demandante sufrió una grave afectación en su estado de salud, debido a la necesidad de reconstrucción mamaria, por rotura del implante del seno derecho y con el propósito de obtener los recursos para su intervención, solicitó un préstamo al Banco, que fue negado, ante tal situación y dada la urgencia que ameritaba el caso por el riesgo para su salud, optó por solicitar el préstamo al fondo de empleados (FEBANC), Entidad que es ajena al Banco y la única conexión que podría tener, es que los trabajadores que lo integran, tienen alguna vinculación con el mismo.

En la entidad existe una Convención Colectiva de trabajo, de la que se benefician todos los empleados del Banco, la cual consagra una indemnización por despido injusto superior a la prevista legalmente.

El Banco expresamente acepta su condición de sindicalizada y beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo, al consignar en la liquidación de prestaciones sociales, que pertenece al área de personal.

Como el procedimiento convencional (Capítulo IX, Art. 26), fue pretermitido por la entidad y a la demandante se le violentó el debido proceso y derecho de defensa, (no fue escuchada en descargos), su despido por este aspecto, resulta también ilegal.

Contestación de la demanda

Una vez notificada Bancolombia presentó repuesta a través de apoderada indicando que, se acepta la modalidad y los extremos de la relación laboral, el oficio desempeñado por la actora, indicando que el contrato de trabajo que existió entre las partes finalizó por justa causa legal, contractual y reglamentaria.

No es cierta la forma de terminación de la relación contractual, en tanto, contrario a lo manifestado, esta se dio con fundamento en una justa causa.

La demandante recibió la capacitación para el cumplimiento de sus funciones, conocía el reglamento interno de trabajo, los principios y normas de conducta enunciados en el código de ética y de la política de cero tolerancias, con el fraude vigentes en el Banco.

La fecha de terminación es cierta, precisando al efecto que la misma finalizó por justa causa legal, contractual y reglamentaria, como se prueba con la documental que se aportó, que recoge lo sucedido donde se ubica la conducta de la empleada con el análisis de los hechos presentados el 9 de Octubre de 2020, al haberse recibido una alerta de la sección pagos de nómina, y se pudo establecer que los recibos presentados por la trabajadora para acceder a un crédito en el fondo de empleados del banco -Febanc-, habían sido adulterados por esta, por cuanto no coincidían con las colillas que reposan en los archivos de la entidad.

El comportamiento de la trabajadora fue irregular y constituyó una clara violación de las normas y procedimientos establecidos por su empleador y una falta a los principios y normas de conducta enunciados en el código de ética y en la política de cero tolerancias al Fraude, vigentes en Bancolombia S.A.

Ante este comportamiento negativo y contrario a las órdenes e instrucciones de cómo se realiza el trabajo, escuchadas las explicaciones de la empleada, en la reunión celebrada el 10 de noviembre de 2020, en la cual expresamente aceptó haber adulterado el valor de las deducciones en sus recibos o colillas de pago de nómina con la finalidad de obtener un crédito para realizarse una cirugía (cambio de prótesis), -oportunidad en la que le fue exhibido el soporte documental como consta en la precitada acta, proceder irregular con el que atentó gravemente contra los principios y valores corporativos, como la integridad, la honestidad y la transparencia, afectando la confianza en ella depositada por su empleador, faltas graves que traen como consecuencia que el contrato no pueda continuar su vigencia, todo lo cual está relatado en la comunicación entregada a la demandante, donde configurada la causal, la consecuencia fue la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Se acepta que era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo en los términos del artículo 3° del contrato colectivo vigente, agregando que la demandante fue citada con la debida antelación, en cumplimiento del artículo 25 debido proceso de la convención colectiva 2020 – 2023 a una reunión el 10 de noviembre de 2020, para escuchar las explicaciones referentes a su comportamiento laboral en relación con la adulteración de las colillas o recibos de pago de nómina, comportamiento que fue expresamente aceptado y reconocido por la señora Lina Marcela Castaño Ramírez, que trajo como consecuencia la terminación del contrato laboral con justa causa, y con ello la validez del despido, aclarando que es diferente la sanción disciplinaria como un correctivo en la vigencia del contrato de trabajo, a la terminación del mismo, por existir un comportamiento de la empleada que produce un desequilibrio para que la relación laboral pueda continuar vigente, es de aclarar que ni en la convención colectiva ni en el reglamento interno de trabajo del banco existe procedimiento especial para despedir.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: Pago, ausencia de derecho sustantivo, inexistencia de la obligación y prescripción.

Sentencia de primera instancia

La Juez Séptima Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **19 de abril de 2022, absolvió a Bancolombia S.A**, de las pretensiones en su contra por encontrar que demostró la sociedad demanda la existencia de la justa causa para despedir aducida en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Como sustento de su decisión indicó que fue aceptada por la actora la falta cometida, por lo que no existe duda acerca de las circunstancias en que se dieron los hechos, mismas que encuadran dentro de la justa causa de despido invocada por el empleador al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, consistente en la comisión de un acto inmoral y desleal en la ejecución de sus labores.

Esta decisión no fue apelada por lo que se conoce en el grado de consulta a favor de la demandante.

Alegatos de conclusión

Corrido el terminó para alegatos del acuerdo art. 13 de la ley 2213 de junio de 2022, la parte demandada presentó alegatos en los que manifestó

El derecho laboral se identifica por la prestación personal del servicio bajo la continua subordinación del empleador, quien tiene la facultad de indicar en los términos del contrato de trabajo la disciplina, ordenes de modo, calidad y cantidad de trabajo, sujeto a los reglamentos, políticas y normas internas de cómo debe realizarse el mismo, siempre en un plano de equilibrio y disciplina contractual (Artículo 23 C.S.T.), calificado como un acto jurídico bilateral, oneroso de prestaciones recíprocas.

Es entonces obligación de los empleados, y en este caso específico de la demandante, el atender las normas generales y específicas del trabajo, y demás prescripciones de orden que deben ser cumplidas, donde tratándose de entidades financieras, los empleados, tienen además la obligación de observar y cumplir en forma irrestricta los principios y normas de conducta contenidos en el código de ética y la política de cero tolerancia al fraude vigentes en Bancolombia S.A., toda vez que en razón a su cargo la no observancia de tales políticas, trae como consecuencia la ejecución de conductas contrarias o negativas al deber ser, los cuales conllevan a la terminación por justa causa del contrato laboral.

La causa por la cual se justificó la terminación de la relación laboral se explicó de manera detallada en la carta de terminación del contrato de trabajo que obra en el expediente, dando cumplimiento al párrafo final del decreto 2351 de 1965, artículo 7°, literal a), numeral 5° y 6°, en concordancia con el Artículo 58 numerales 4) y 5) del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con los Artículos 55 Literales d), e) y g; 60 numerales 1° y 5° y Artículo 67 Literales d) y g) del Reglamento Interno de Trabajo, y que se configuró como se demostró con todos los medios de prueba allegados al proceso, al haber adulterado la demandante el valor de las deducciones en sus colillas de pago con el fin de obtener un crédito para realizarse una operación estética, comportamiento que constituye una clara violación de las normas y procedimientos establecidos por el Banco y una falta a los principios y normas de conducta enunciados en el código de ética y en la política de cero tolerancia al fraude, comportamiento irregular con el cual la Sra. Castaño Ramírez atentó gravemente contra los principios y valores corporativos como la integridad, la honestidad y la transparencia, con el que además afectó en forma grave la confianza depositada por su empleador, y con ello que su permanencia en la entidad sea incompatible.

Si se tiene en cuenta que la actividad bancaria está fundamentada en la buena fe que depositan los cuenta habientes y ahorradores, para que sus dineros sean administrados bajo los mandatos y principios de la buena fe contractual, es obligación de la empleada realizar sus actividades en debida forma, con pleno cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y de las normas internas del Banco; Código de Conducta y Política de Cero Tolerancia al Fraude, es decir,

realizar su labor en los términos estipulados de acuerdo al reglamento, y a las órdenes e instrucciones que imparta el empleador, y en esa orden está lo contenido en los precitados códigos, reglamentos y políticas, ese mandato concreto del empleador lo conoció la demandante y lo incumplió, con lo que se configura la justa causa del despido, probada la causa que motivo el despido invocado por la entidad demandada, la consecuencia jurídica es declarar la existencia de la misma, ya que estamos frente a un deber ser, donde presentado el hecho que produce un desequilibrio por la conducta negativa de una de las partes en este caso de la demandante, la sanción o consecuencia jurídica es la terminación del contrato de trabajo por justa causa. (Artículos 51, 60 y 61 C.P.T. y S.S.).

Por lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicito CONFIRMAR la Sentencia de Primera Instancia que ABSOLVIÓ a la entidad de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, condenando en costas a la demandante.

Problema Jurídico

El problema jurídico a resolver en esta instancia de conformidad con el grado jurisdiccional de consulta, será Establecer si el contrato celebrado entre las partes fue terminado por una justa causa imputable a la trabajadora y si es necesario agotar el trámite disciplinario convencional.

CONSIDERACIONES

Antes de resolver considera la Sala importante efectuar las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente:

1. Entre la señora Lina Marcela Castaño Ramírez y **Bancolombia S.A.**, se suscribió contrato de trabajo a término indefinido el día **04 de agosto de 2004**.
2. El día **3 de noviembre de 2020** fue citada a diligencia para el 10 de noviembre, fecha en la cual la trabajadora reconoció ante su empleadora que había alterado las colillas de pago de su nómina, con el fin de acceder a un préstamo con el fondo de empedados, para cambiar su prótesis mamaria.
3. El día **12 de noviembre de 2020**, le fue comunicada la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Realizadas las anteriores anotaciones procederá la sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor de la actora.

Diferencia entre el procedimiento disciplinario y la terminación del contrato de trabajo

Para proceder a resolver el presente caso es importante señalar que no se establece en la ley un procedimiento que se deba llevar a cabo para efectuar el despido, estando la posibilidad de establecerlo en las partes a través del reglamento de trabajo, la convención o el pacto colectivo, debiéndose hacer la

necesaria precisión, de que no pueden ser tratadas de forma equivalente las acciones sancionatorias con la decisión del empleador de dar por terminado el contrato, puesto que, esta última no es una sanción.

En este sentido bien vale la pena citar la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que al resolver supuestos en donde se pretende la aplicación del procedimiento disciplinario para efectuar un despido, expresó:

"Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa. (sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422).

En la sentencia **SL2351 de 2020** también explicó la Corte Suprema que la terminación unilateral del contrato es una facultad que no requiere, en principio, el seguimiento de un proceso disciplinario, debido a que, en su criterio, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario.

De la justa causa para despedir

En lo referente a la justa causa para dar por terminado el contrato entre las partes, encuentra la Sala que no existe discusión acerca de lo sucedido y que originó que la actora fuera llamada a reunión para que explicara la conducta de haber alterado las colillas de pago con el fin de acceder a un préstamo que necesitaba por parte del fondo de empleados, para realizarse el cambio de una prótesis mamaria.

Con relación a las circunstancias que motivaron el despido, se encuentra en el comunicado del **12 de noviembre de 2020**, en donde el empleador hace saber lo siguiente a su trabajador:

"...Le informamos que el Banco ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y con justa a partir de la fecha, con fundamento en el art. 62 subrogado por el art. 7 del decreto 2351 literal a, numeral 5° y 6°, en concordancia con el Artículo 58 numerales 4) y 5) del Código Sustantivo del Trabajo en concordancia con los Artículos 55 Literales d), e) y g; 60 numerales 1° y 5° y Artículo 67 Literales c, d) y g) del Reglamento Interno de Trabajo.

Los hechos que fundamentan la decisión son los siguientes:

El pasado 9 de octubre se recibe una alerta a través de la sección pago nómina donde informan que usted presentó para la solicitud de un crédito con el fondo de empleados (Febanc) unos recibos de pago de nómina que no coincidían con los registros de los valores pagados por el Banco

Al hacer la revisión de los documentos, efectivamente se pudo corroborar que las colillas de pago presentados por usted al fondo de empleados no coincidían con las colillas que reposan en los archivos del Banco.

Con el fin de darle oportunidad de ser escuchada y así garantizarle su derecho de defensa, el pasado 03 de noviembre usted fue citada a una reunión para el 10 de noviembre en la que también participó MARÍA PAULINA QUINTERO G. (Gerente de la sucursal), y JUAN JOSÉ MONTOYA GAVIRIA (Subgerente de la sucursal) así como dos representantes del sindicato (UNEB) para que rindiera las explicaciones correspondientes, y en la misma usted manifestó que adulteró el valor de las deducciones con el fin de obtener el crédito para realizarse una cirugía (cambio de prótesis).

Los hechos anteriormente descritos, constituyen una clara violación de las normas y procedimientos establecidos por el Banco, y una falta a los principios y normas de conducta enunciados en el Código de Ética, y la política de cero Tolerancia al Fraude.

Con su proceder irregular atentó gravemente contra los principios y valores corporativos tales como la integridad, la honestidad y la transparencia, y afectó gravemente la confianza que la empresa depositó en usted, razón por la cual su permanencia en la misma se hace incompatible.

La anterior falta se califica como grave en el reglamento interno de trabajo, constituyen y en consecuencia dan lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo, razón por la cual se procede en este sentido.

Le agradecemos hacer entrega de los elementos de trabajo a usted asignados y el carné que la identificaba como empleada del Banco. Oportunamente estarán a su disposición las prestaciones sociales que le correspondan y demás acreencias laborales...”

Ahora bien, en el art. 25 de la Convención Colectiva se encuentra el debido proceso, criterios y procedimiento para el despido.

De acuerdo con la anterior finalidad, el presente documento contiene los pasos a seguir (Debido Proceso) durante la atención y gestión de situaciones laborales que puedan conllevar a terminaciones unilaterales del contrato de trabajo por parte del Banco, con una presunta justa causa, del personal amparado por la Convención Colectiva de Trabajo.

Dentro del debido proceso se tiene que el jefe inmediato citará al trabajador para que realice sus descargos y le anuncia que puede asistir con dos representantes del sindicato, de dicha reunión se levantará un acta y se tomará la decisión correspondiente dentro de los 10 siguientes a esta reunión.

En el presente caso la actora fue citada por el banco el 3 de noviembre de 2020, con las indicaciones del caso para que asistiera a la reunión el 10 de noviembre, con dos compañeros del sindicato, y luego de asistir fue despedida el 12 de noviembre de la misma anualidad, tras considerar la entidad que la falta de adulterar las colillas de pago era atentatoria de todas las políticas del banco a cero tolerancias la fraude y por tanto desencadenaba la terminación del contrato de trabajo.

Es importante establecer que en el caso ni en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, en el reglamento ni en la convención colectiva se tiene un trámite especial que deba seguirse para cuando se despide un trabajador, existiendo una escala de sanciones cuando se sigue un proceso disciplinario únicamente por inasistencia al trabajo o incumplimiento del horario,

encontrando únicamente plasmado en la convención el art. 25 mencionado y que fue debidamente aplicado a la trabajadora.

La actora en el interrogatorio rendido ante el despacho aceptó que había alterado las colillas de pago para poder acceder a un crédito en el fondo de empleados de Bancolombia al respecto dijo.

“Yo sí tenía que cumplir con las políticas y códigos del Banco, respecto a cero tolerancias al fraude, sí alteré las colillas de pago para acceder a un préstamo, eso ocurrió porque cada año me realizó exámenes de las prótesis y necesitaba \$8.500.000, yo le dije a mi jefe, él me dijo que pidiéramos el préstamo y era urgente, a la semana me lo negaron por capacidad de pago, a raíz de eso entré en angustia y pensé hacerlo con el fondo de empleados, por eso modifiqué los valores de las deducciones para que me diera la capacidad de pago, lo hice por la necesidad, ...es cierto en el banco no se permite esa conducta, cierto que me citaron y yo acepté lo que hice, haber defraudado la confianza, pero no fue por robarle al banco, sí violé el código ético y políticas de la entidad de cero tolerancia al fraude y lo acepté el 10 de noviembre cuando me citaron a explicar lo que pasó, sí es una violación a las normas del Banco.”

De otro lado la actora fundamente su falta en que estaba en un grave estado de salud por una fisura en su prótesis mamaria, sin embargo en la historia clínica aportada no se observa ni se hace referencia a gravedad alguna por este concepto, únicamente se encuentra por parte de un médico particular que se debe realizar el cambio de prótesis mamaria por una posible fisura, no se observa que la EPS haya emitido concepto alguno al respecto o la urgencia que la actora menciona como justificante a su conducta.

La Corte Constitucional en sentencia T122 de 2017 dijo.

Una persona no es digna de ser oída ni menos pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable. Para la Corte, nadie puede presentarse a la justicia para pedir la protección de los derechos bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y los fines que persigue la misma norma. Este principio no tiene una formulación explícita en el ordenamiento jurídico. No obstante, lo anterior, la Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación.

La Corte Constitucional ha mantenido una línea jurisprudencial respecto del aforismo “Nemo auditur propriam turpitudinem allegans”, a través de la cual sostiene que el juez no puede amparar situaciones donde la vulneración de los derechos fundamentales del actor se deriva de una actuación negligente, dolosa o de mala fe. Cuando ello ocurre, es decir, que el particular o la autoridad pública pretende aprovecharse del propio error, dolo o culpa, se ha justificado la aplicación de este principio como una forma de impedir el acceso a ventajas indebidas o inmerecidas dentro del ordenamiento jurídico. Por lo que la persona está prima facie en la imposibilidad jurídica de obtener beneficios originados de su actuar doloso.

Y es que para el caso considera la Sala que la conducta de la actora no estuvo acorde a los lineamientos establecidos por el banco, en sus políticas internas de cero fraudes, que ella conocía, tema sobre el cual todo el tiempo recibió capacitaciones y que está plasmado en el contrato, reglamento y código ético de la entidad.

Es importante precisar que el hecho de que la trabajadora no haya ocasionado un daño a la entidad o que su intención no era hurtar, no la exime de su responsabilidad, en la comisión de un acto inmoral y desleal, en la ejecución de sus labores, tal como lo preciso la a quo.

Por lo anterior, no le asiste razón a la demandante al considerar que se debió aplicar el proceso disciplinario de la convención, toda vez que es diferente la escala de proceso disciplinario que se encuentra en la misma y que no fue establecido para el despido sin justa causa.

Al respecto pueden verse sentencia como SL15890 de 2017 rad. 48314, donde la Corte en un caso contra la misma entidad bancaria dijo:

“Con abstracción de la anterior precisión, lo cierto es que esta Corporación también ha sostenido que, como lo dedujo el Tribunal, el despido no es en sí mismo una sanción disciplinaria que requiera de un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga establecido o que las partes lo acuerden a través de la negociación colectiva. En la sentencia CSJ SL13691-2016 reiterada en la CSJ SL8307-2017, la Sala señaló al respecto: Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, si el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque 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 confundirse bajo el mismo concepto.

En este caso, ni la convención colectiva (f.º 16 a 50), ni el reglamento interno de trabajo (f.º 137 a 167) dan al despido el carácter de sanción disciplinaria, de manera que, como lo dedujo el Tribunal, la entidad bancaria no estaba obligada a seguir el procedimiento establecido en el acuerdo colectivo de trabajo, para imponer sanciones.

En efecto, el artículo 42 de la convención colectiva de trabajo consagra un procedimiento disciplinario para imponer sanciones, por lo que acertó el ad quem al no exigirlo, pues se trató de una justa causa para el despido, facultad propia con la que cuenta todo empleador.

Así las cosas, encuentra la Sala que fue acertada la decisión de la primera instancia motivo por el cual **confirmará** el fallo revisado en consulta.

Costas

Sin costas en esta instancia.

Decisión

Radicado 05001-31-05-007-2020-00428-01
Radicado Interno P16822
Asunto: Confirma sentencia

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la providencia de primera instancia dictada por la Juez Séptima Laboral del Circuito de Medellín, proferida el **19 de abril de 2022**, en el proceso ordinario laboral de primera instancia adelantado por **LINA MARCELA CASTAÑO RAMIREZ** contra **BANCOLOMBIA S.A.**

Sin costas en esta instancia.

Las anteriores decisiones se notifican en **ESTRADOS**.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BÉDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

Proceso	Ordinario
Demandante	Lina Marcela Castaño Ramírez
Demandado (s)	Bancolombia S.A.
Radicado	05001-31-05-007-2020-00428-01
Decisión	Confirma sentencia.
Magistrado ponente	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/131> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 02 de agosto de 2022 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 02 de agosto de 2022 a las 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO