

**ARANA BRANDO S.A.S.
ABOGADOS LABORALISTAS**

**HONORABLES MAGISTRADOS
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI.
SALA LABORAL.**

Magistrada Ponente: Dra. María Nancy García García.

E. S. D.

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE SANDRA
PATRICIA TABORDA VS BANCOLOMBIA S.A**

RAD. 76001310501320180006201

ASUNTO: ALEGATOS

ASTRID VERÓNICA VIDAL CAMPO, en calidad de apoderada judicial sustituta de la **BANCOLOMBIA S.A.**, presento los alegatos en esta instancia solicitando a la honorable sala se sirva **REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, teniendo los siguientes argumentos:

De las pruebas allegadas al proceso se evidencia de manera fehaciente que mi representada tuvo razones más que suficientes para haber finalizado el contrato de la demandante **CON JUSTA CAUSA**, y así también lo estableció el a quo, cuando en sus consideraciones indicó que con las pruebas documentales allegadas al proceso, así como la prueba testimonial, se corroboró el incumplimiento de las obligaciones contractuales, legales y reglamentarias por parte de la demandante.

Para el juez de instancia no se demostró por parte de mi representada que a la demandante se le efectuó un debido proceso, señalando jurisprudencia de rango constitucional en la que se establece básicamente que aun en el sector privado se debe respetar el debido proceso frente a la terminación del contrato de trabajo.

El incumplimiento de los parámetros, normas y prohibiciones establecidas por la entidad, así como del incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (el cual subrogó el artículo 62 del C.S.T.), literal a), numeral 6, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 55 literales e), g), artículo 60 numeral 1 y el artículo 67 literales c), d), y e) del Reglamento Interno de Trabajo; además de los procedimientos establecidos para obtener créditos hipotecarios y consulta de información de clientes, dio origen a la terminación del contrato de trabajo de la actora **CON JUSTA CAUSA**, lo cual fue notificado a la actora, mediante comunicación de fecha 27 de octubre de 2016.

Existen criterios jurisprudenciales de las altas cortes que indican que el despido no es una sanción y si la empresa no lo tiene establecido reglamentaria o convencionalmente, no está obligada a adelantar un proceso disciplinario para despedir a un trabajador cuando se alega una justa causa y por ende me permito traer a colación las siguientes sentencias:

Sentencia del 15 de febrero de 2011 proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, M. P. CAMILO TARQUINO GALLEGU, radicación No. 39394, que señaló:

“...La Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción ... y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice”...

“...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...”

“...La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”... negrillas y subrayas fuera del texto.

Sentencia del 13 de marzo de 2008, radicación 32422 magistrado. Dr. Luis Javier Osorio López, la Corte, expresó:

“...Cabe agregar, que 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....”

Sentencia del 04 de agosto de 1992. Radicación 5127.

“...La facultad que tiene el empleador de dar por terminada la relación laboral por culpa imputable al trabajador no se encuentra supeditada en el Código Sustantivo del trabajo a trámite disciplinario alguno, basta que se presente una de las justas causas previstas en esa normatividad para que aquél pueda legítimamente hacer uso del derecho de dar fin al contrato de trabajo, lógicamente con el cumplimiento de las formalidades exigidas por la ley como son la obligación de manifestar al momento de la comunicación del despido la causal o el motivo determinante de esa decisión...”

Situación diferente a la que se presenta cuando el empleador ha establecido un procedimiento necesario para la validez del despido o se pacta de esa manera en la convención o en el pacto colectivo pues en dicha circunstancia es imprescindible su cumplimiento so pena de que el despido sea ilegal...”

Sentencia C-594 de 1997 M.P. Carlos Gaviria Díaz:

“...Buena fe, debido proceso y terminación del contrato de trabajo con justa causa

...7- Según la demandante, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo viola el debido proceso pues la terminación del contrato de trabajo equivale a una sanción, por lo cual el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que fundamentan la decisión del patrono, y no simplemente que éste invoque genéricamente una causal legal para despedirlo. Por el contrario, según la Vista Fiscal la norma es constitucional pues ordena a quien termina unilateralmente el contrato señalar en forma expresa las causales o motivos que justifican su conducta, sin que pueda aducir nuevas razones posteriormente, con lo cual la parte afectada tiene la posibilidad de conocer, previo a cualquier debate judicial, las causales de terminación, con el fin de eventualmente entrar a desvirtuarlas, sin que pueda ser sorprendido dentro del proceso con hechos o motivos para él desconocidos.

8- La Corte considera que para poder determinar si el cargo de la actora es válido, es necesario comenzar por precisar el alcance de la obligación que impone la norma demandada, la cual ordena a aquel que termine unilateralmente un contrato de trabajo señalar 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". La actora entiende que la norma simplemente obliga a la parte que da por terminado el contrato a señalar en abstracto una causa legal de terminación del contrato. Sin embargo la Corte no comparte esa interpretación, pues esta disposición debe ser interpretada conforme al principio de buena fe (CP art. 83) y de acuerdo a su propia finalidad, que es precisamente permitir que la parte conozca con precisión cuáles son las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa. En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar "la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo". Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación "lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante..."

En el mismo sentido, mediante sentencia del 19 de octubre de 2016 dictada por la H. Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Buga, en el proceso de Zulia Mercedes Obregón vs Bancolombia S.A., radicación 2013 – 137, se concluyó que no existe en la Convención Colectiva, ni en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, proceso disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo y que la naturaleza de un despido, no es una sanción.

El a quo condenó a mi representada a la indemnización por despido sin justa causa, señalando que no hubo prueba de una diligencia de descargos pese a que en la carta de terminación del contrato de trabajo se manifestó a la actora que las explicaciones brindadas por ella, no habían sido satisfactorias, sin perjuicio de lo expuesto en líneas precedentes, a la actora se le garantizó su derecho a la defensa al haber sido escuchada los días 30 de septiembre y 04 de octubre de 2016 al ser citada por la Gerencia de

Relacionamiento Humano, ahora bien, al haberse señalado tal situación en la carta de terminación del contrato de trabajo, debe ser tenido en cuenta por la sala, para establecer que la demandante en efecto dio las explicaciones intentando aclarar las irregularidades endilgadas, de lo contrario desde el mismo momento en que recibió la carta de terminación, hubiese advertido que lo contenido en ella no era cierto.

En virtud de lo expuesto anteriormente, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, en forma unilateral, pero con justa causa por parte de mi representada, se encuentra legalmente respaldada, resulta claro que la demandante incurrió en una falta GRAVE, en virtud de las normas consagradas del C.S.T., el Reglamento Interno de trabajo de Bancolombia, desconociendo con ello, flagrantemente los elementos esenciales que rigen el contrato de trabajo, pues la conducta que desplegó, le ocasionó un fuerte impacto en la operación y funciones de la entidad financiera. Mi representada simplemente actuó con estricta sujeción a las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales.

En los anteriores términos, dejo sustentados los alegatos en esta instancia.

De los honorables magistrados,


ASTRID VERÓNICA VIDAL CAMPO
C.C. No. 34.325.896 de Popayán
T.P. No. 212.604 del C.S. de la Judicatura

Calle 8 # 3 - 14 oficina 801. Edif. Cámara de Comercio. CALI - COLOMBIA
TELÉFONOS: 8823187 – 8823103- 8822257; CELULAR: 314-6305734
EMAIL: lfarana@une.net.co

