REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL MUNICIPAL

Floridablanca, septiembre tres (3) de dos mil dieciocho (2018)

I. ASUNTO:

Proferir fallo dentro de la acción de tutela de la referencia.

II. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL Y HECHOS RELEVANTES:

2.1. Mediante apoderada judicial, la señora Diana Patricia Breton Reina instauró acción de tutela para que se amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, los cuales considera vulnerados por la Corporación Parque Nacional Chicamocha.

Relata la apoderada que su representada inició sus labores con la entidad accionada el 1º de octubre de 2009, desempeñando funciones como contadora, específicamente debía revisar de documentos y movimientos contables.

Dijo que el 14 de junio de 2018, se notificó de una citación para comparecer a audiencia de descargos dentro de un proceso disciplinario que se adelantó en su contra por la aplicación irregular en el prorrateo del IVA, el cual fue avalado por el revisor fiscal. Manifiesta que asistió a la diligencia con la documentación que la responsabilidad de los resultados de la auditoria no era atribuible a ella, donde estimó además que conforme al manual de funciones y procesos de la empresa no era ella quien establecía los valores.

Cuenta que el 28 de junio se le notificó la terminación del contrato de trabajo a partir del día 30 de ese mismo mes, mediante una carta suscrita por Mabel Paola Navarro Forero, directora ejecutiva. Agrega que interpuso el recurso de apelación, pero la decisión fue confirmada el 12 de julio, siendo esta también suscrita por la directora ejecutiva de la entidad accionada.

Señala que su poderdante tiene 55 años, por lo que se encuentra *ad portas* de acceder a su pensión de vejez y que su salario es su única fuente de ingresos con el cual sufraga distintas obligaciones que ascienden a los 300 millones de pesos.

2.2. Por lo anterior, solicita se tutelen los derechos fundamentes de su representada y se ordene el reintegro en el mismo cargo, con el mismo salario, sin solución de continuidad, pague los salarios y prestaciones sociales que le corresponden desde que se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

III. TRÁMITE ADELANTADO:

3.1. El 21 de agosto de 2018 se avocó conocimiento de la presente acción donde se ordenó notificar y correr traslado de la acción de tutela a la parte accionada. Para lo anterior, se le ordenó a la Corporación Parque Nacional del Chicamocha que aportara copia del reglamento interno de trabajo vigente; el expediente donde se adelantó el proceso disciplinario en contra de la accionante y; los demás documentos que tipifiquen las conductas y sanciones disciplinarias y los que regulen los procesos disciplinarios internos de dicha entidad.

3.2. La directora ejecutiva de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha, Mabel Paola Navarro Forero, presentó su informe el 24 de agosto. En él, señaló como ciertos los hechos 1, 2, 3, 5 y 6. Los hechos 4 y 7 los estimó como no ciertos, y el hecho 8 que lo desconocía. Aclaró que, si bien la función de la accionante era desempeñarse como contadora, en virtud de la legislación laboral, los contratos deben ejecutarse de buena fe, por lo que *"no solo obligan a lo que en el mismo se exprese sino a todas las cosas que emanan de la naturaleza del contrato"*. En el caso de la señora Breton Reina, la Ley 43 de 1990 establece las obligaciones del contador público en el ejercicio de su profesión.

Agrega que la actora aceptó haber cometido el error que se le imputó; que en la audiencia se le entregó el informe del revisor fiscal y; que en la misma diligencia leyó un concepto escrito que traía con anterioridad, lo cual denota que tuvo preparación frente al cargo imputado.

Expresa que el argumento de la inexistencia de la doble instancia es falaz, pues el proceso disciplinario lo llevó adelante el jefe de recursos humanos de la Corporación quien tenía la competencia para tomar la decisión de primera instancia que, ante la gravedad del asunto, concluyó terminar el contrato de trabajo y emitió concepto al respecto para que la dirección ejecutiva la comunicara. Posteriormente la segunda instancia fue resuelta por la dirección ejecutiva. Y, por último, señala que desconoce el número de semanas cotizadas por la parte actora para que pueda adquirir su derecho a la pensión.

Estima que la presente acción es improcedente toda vez que la señora Breton Reina cuenta con otros medios para reclamar el derecho que alega, pues su condición no le permite acudir a obtener su reintegro mediante este trámite, pues no es una persona en situación de discapacidad y su contrato de trabajo se terminó con justa causa, respetándole el debido proceso.

En cuanto al debido proceso, explica la directora ejecutiva de la entidad accionada que, ante la inexistencia del cargo de asistente de dirección se designó un asistente *ad-hoc*, para que adelantara el proceso disciplinario, el cual inició con la comunicación de apertura del mismo donde se le informó a la trabajadora los cargos o irregularidades imputadas, la conducta omisiva de la trabajadora, la posible falta en su calificativo de grave, el soporte para el inicio del proceso disciplinario, y la fecha en la que podría rendir descargos y aportar las pruebas necesarias para su defensa. Una vez surtido lo anterior, el jefe de talento humano de manera autónoma, independiente y razonada determinó que la falta cometida por la accionante era de tal gravedad que la sanción no podía ser otra que la terminación de su contrato de trabajo. Aclara que la comunicación por parte de la directora ejecutiva solo tenía ese fin, pues, en sus palabras *"es el resorte del*

representante del empleador". Por último, indicó que la segunda instancia fue conocida por ella, quien dio respuesta al recurso de manera razonada y congruente. Por lo anterior, estima que no se le vulneró el derecho al debido proceso.

3.3. Con el trámite antes indicado este Despacho estima integrado debidamente el contradictorio. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en Auto 059 de 2011 estableció cuál es la fórmula que debe aplicarse cuando el Juez de segunda instancia considere que el *A quo* omitió vincular alguna entidad que se pudiera ver afectada con la decisión. Dijo la Corte en dicha providencia que lo procedente era que el *Ad quem* resuelva la impugnación vinculando a la entidad que hubiese echado de menos y no decretar la nulidad de lo actuado, esto en aras de evitar dilaciones injustificadas.

IV. CONSIDERACIONES:

4.1. Competencia.

Este juzgado es competente para conocer de la presente actuación de conformidad con lo previsto en los artículos 86 de la Constitución Política y 37 del Decreto 2591 de 1991, en consonancia con las reglas de reparto previstas en el Decreto 1983 de 2017.

4.2. Problemas jurídicos.

¿Se le vulneró el derecho fundamental al debido proceso dentro del proceso disciplinario adelantado en contra de la accionante, iniciado el 14 de junio de 2018?

4.3. Pruebas aportadas al proceso.

4.3.1. Parte accionante:

- Copia de la cédula de ciudadanía de Diana Patricia Breton Reina.
- Copia del contrato de trabajo del 1º de octubre de 2009.
- Copia de citación a audiencia de descargos del 14 de junio de 2018.
- Copia de acta de diligencia de descargos del 22 de junio de 2018.
- Copia de escrito de terminación del contrato de trabajo del 28 de junio de 2018.
- Copia del escrito de recurso de apelación del 5 de julio de 2018.
- Copia de respuesta recurso de apelación del 12 de julio de 2018.

4.3.2. Parte accionada:

- Copia de Estados Financieros Certificados por los años terminados al 31 de diciembre de 2017 y 2016.
- Copia de escrito de terminación del contrato de trabajo del 28 de junio de 2018.
- Copia de concepto proceso disciplinario del 28 de junio de 2018.
- Copia de acta de diligencia de descargos del 22 de junio de 2018.

- Copia de citación a audiencia de descargos del 14 de junio de 2018.
- Copia designación Asistente de Dirección ADHOC del 14 de junio de 2018.
- Copia de pruebas aportadas por la señora Diana Patricia Breton Reina.
- Copia del perfil del cargo Jefe de Contabilidad.
- Copia del reglamento interno de trabajo de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha.
- Copia certificado médico de egreso.
- Copia queja Junta Central de Contadores del 18 de julio de 2018.

4.4. El derecho a la estabilidad laboral reforzada; el requisito de subsidiariedad; El debido proceso disciplinario por entidades privadas.

4.4.1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Para la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada consiste en:

> *"(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causa objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz."*[1]

La concepción de este derecho ha evolucionado, partiendo desde cuando era utilizado para garantizar la permanencia en el trabajo de mujeres en estado de embarazo, de madres y padres cabeza de familia y de personas en situación de discapacidad, pasando por su protección a empleados estatales próximos a pensionarse que se vean afectados por procesos de reestructuración de la administración pública, hasta cobijar a empleados tanto del sector público como el privado para que sean protegidos y gocen de estabilidad laboral hasta que les sea reconocida su pensión.[2]

No obstante, también ha estimado que la protección que ofrece la calidad de prepensionado no se deriva solamente de dicha situación, sino que también es necesario que se demuestre que el despido amenaza o vulnera otros derechos fundamentales como el derecho al mínimo vital.[3] Así lo ha dicho la Corte Constitucional:

> *"En todo caso, a pesar de haberse superado el contexto de la renovación de la administración pública como requisito para ser considerado sujeto de especial protección constitucional en el caso de los prepensionados, la Corte ha protegido los derechos de estas personas cuando su desvinculación suponga una afectación de su mínimo vital derivada del hecho de que su salario y eventual pensión son la fuente de su sustento económico. En efecto, la mera condición de prepensionado no es suficiente para ordenar el reintegro de un trabajador sino que es necesario evidenciar en el caso concreto que la desvinculación está poniendo en riesgo los*

[1] Corte Constitucional, Sentencia T-320 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos.
[2] Véase: Corte Constitucional, Sentencia T-229 DE 2017, M.P. María Victoria Calle Correa.
[3] Ibidem.

derechos fundamentales del accionante, donde la edad del mismo es un indicador de la falta de probabilidades de integrarse al mercado laboral que debe apreciarse junto con el hecho de que el salario sea la única fuente de ingresos de este o, en todo caso, que los ingresos por otros conceptos sean insuficientes para garantizar una vida en condiciones dignas ante la ausencia del primero"[4]

Con base en lo anterior, y otras tantas consideraciones, la Corte ha determinado que en el caso de los prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento, son indicadores de su precaria situación y de la necesidad de que su situación sea dirimida mediante un mecanismo judicial preferente y sumario como la acción de tutela.[5]

4.4.2. El requisito de subsidiariedad.

Es conocido que la acción de tutela es de carácter subsidiario, por lo que su procedencia está sujeta para evitar la configuración de un perjuicio irremediable; cuando, existiendo los medios de defensa judiciales, éstos no sean idóneos y eficaces para la protección de los derechos que estima vulnerados o; cuando los medios de defensa no existan.

Tratándose de personas próximas a adquirir su derecho de pensión, la Corte Constitucional ha estimado que para verificar la procedencia de este mecanismo para solicitar el reintegro, el juez debe verificar si el mecanismo ordinario es idóneo y seguro para contrarrestar la situación, análisis que debe ser flexible atendiendo a la edad de quien estima vulnerado su derecho, pues se encuentra en una situación que le dificulta conseguir un nuevo empleo, y la situación de subordinación frente a su empleador.[6]

En cuanto al primer elemento de este análisis el alto colegiado estimó lo siguiente:

"Si bien el accionante podría acudir a la jurisdicción ordinaria para debatir la legalidad de su despido, el proferimiento del fallo definitivo puede tomar un periodo muy prolongado, que haría que la situación de vulnerabilidad que atraviesan él y su familia se extendiera indefinidamente en el tiempo, pues él como único proveedor de recursos, por su avanzada edad, muy probablemente verá limitadas las posibilidades de conseguir un empleo para solventar los gastos de su hogar, hasta que la jurisdicción respectiva atienda de manera definitiva las pretensiones que reclama."[7]

Ahora, frente al segundo, indicó lo siguiente:

"La acción de tutela contra particulares procede en las situaciones en que el solicitante se encuentre en estado de indefensión o de subordinación. Al igual que en el caso del servicio público, esta facultad tiene su fundamento jurídico en el derecho de igualdad, toda vez que quien se encuentra en alguna de las situaciones referidas no cuenta con las mismas posibilidades de defensa que otro particular. Por ello, el Estado debe acudir a su protección -en caso de haberse violado un derecho constitucional fundamental-, la cual no es otra cosa que una compensación

[4] Corte Constitucional, Sentencia T-357 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.
[5] Ibidem.
[6] Véase: Corte Constitucional, Sentencia T-638 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.
[7] Corte Constitucional, Sentencia T-009 de 2008, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

entre el perjuicio sufrido y el amparo inmediato del derecho. Con todo, también debe advertirse que las situaciones de indefensión o de subordinación deben apreciarse en cada caso en concreto"[8]

4.4.3. El debido proceso disciplinario por entidades privadas.

Señala el artículo 29 de la Constitución que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Este derecho exige que para tomar determinada decisión se cumplan los pasos y etapas previamente señalados en la norma que regula ese particular asunto.

Para la Corte Constitucional, su fin es que *«quienes participan de ese trámite o procedimiento, no resulten sorprendidos por el abuso de poder de la autoridad que lo dirige o de aquellos sujetos que defienden intereses contrapuestos a los suyos, lo que además sería contrario a la igualdad y pondría en serio riesgo los derechos sustanciales cuya garantía o efectividad se persigue a través del diligenciamiento.»*[9]

La jurisprudencia de ese mismo colegiado ha establecido unos elementos constitutivos del debido proceso en materia disciplinaria, a saber, entre otros los siguientes: "*(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."*[10]

En cuanto a la aplicación de este derecho sobre relaciones entre particulares, la Corte Constitucional ha determinado que también es aplicable cuando asuman la facultad disciplinaria. En otras palabras, la Corte ha dicho que *«los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados.*»

El Título IV, Capítulo I, de la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo se refiere al reglamento de trabajo. El artículo 108, se refiere a su contenido, que entre otros se encuentran las obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores, y la escala de faltas y procedimientos para su comprobación, la escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.*

El artículo 115 de dicho estatuto, modificado por el artículo 10 del Decreto 1351 de 1965, señala que antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca, so pena de que la sanción disciplinaria impuesta no produzca efecto alguno.

---

[8] Corte Constitucional, Sentencia C-134 de 1994, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.
[9] Corte Constitucional, Sentencia T-429 de 2014, M.P. (E) Andrés Mutis Vanegas.
[10] Corte Constitucional, Setencia T-1034 de 2006, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
* Numerales 15 y 16 del mencionado artículo.

En sentencia C-593 de 2014, el alto tribunal se refirió a los elementos que deben contener los reglamentos de trabajo con el fin de garantizar el debido proceso:

> *"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente".*
>
> *De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos:*
>
> * *"La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;*
> * *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;*
> * *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;*
> * *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;*
> * *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;*
> * *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y*
> * *la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones"*[11]

4.5. Caso concreto.

Dentro de la presente causa, la señora Diana Patricia Breton Reina, mediante apoderado judicial, pretende que sea reintegrada al cargo que desempeñaba junto con el pago del salario y prestaciones sociales que le corresponden, sin solución de continuidad, desde el momento en que se produjo la terminación del contrato hasta su reintegro. La accionante sustenta su petición en que la decisión que motivó la terminación de su contrato laboral es injusta pues no se tuvo en cuenta los materiales probatorios por ella aportados y, por que la primera y segunda instancia, presuntamente fue resuelta por la directora ejecutiva de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha.

[11] Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

En contraste, la representante legal de la entidad accionada contestó en su informe que, respecto a la procedencia del presente trámite, su contraparte cuenta con otros medios para reclamar el derecho que alega, pues su condición no le permite acudir a este medio para obtener su reintegro ya que no es una persona en situación de discapacidad y su contrato se terminó con justa causa. En cuanto al asunto de fondo, indicó que el proceso disciplinario fue adelantado en primera instancia por una persona designada por la Dirección Ejecutiva al no contar con el cargo de asistente; que en el proceso se le informó a la trabajadora los cargos e irregularidades imputadas, la conducta omisiva, la posible falta en su calificativo de grave, las pruebas y la fecha para que rindiera descargos y aportara las pruebas para su defensa y que; la decisión fue tomada de manera autónoma e independiente. Aclara que la función en primera instancia de la Directora Ejecutiva fue únicamente comunicar la decisión tomada y que, en segunda instancia, sí asumió el conocimiento de la impugnación incoada, por lo que no es cierto el argumento de la inexistencia de la doble instancia. Dentro de su informe, agregó además que la actora aceptó haber cometido el error que se imputó y que desconocía las semanas por ella cotizadas.

La representante de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha. aportó el reglamento interno de trabajo, en el que, para la resolución de la presente controversia, se destacan las siguientes normas:

El artículo 4 contiene las definiciones de distintos términos que permiten la interpretación y aplicación del reglamento. Su numeral 5 define el *"deber"* como la *"obligación o responsabilidad asignada a un empleado o cargo consistente en ejecutar un comportamiento o una acción"*. Por otra parte, los numerales 11, 12, 13 y 14 enseñan lo siguiente:

> *"11) Faltas.- Son las deficiencias e irregularidades cometidas por el personal trabajador, y que pueden ser cometidas voluntaria e involuntariamente.*
>
> *12) Deficiencias.- Son los errores, desviaciones o defectos cometidas voluntaria o involuntariamente por el personal trabajador al realizar sus tareas en el desempeño de sus funciones.*
> *13) Irregularidades.- Son los actos del trabajador que contravienen las normas, el incumplimiento de los deberes de su función y su reiterada negligencia, pudiendo ser voluntarios o involuntarios.*
>
> *14) Sanción.- Es el castigo o pena correctiva que se le aplica al trabajador por las faltas cometidas durante el desempeño de sus funciones y su cumplimiento es de carácter obligatorio."*

Posteriormente, el numeral 7 del artículo 55 del reglamento, señala que los trabajadores tienen derecho a ser evaluados periódicamente sobre su rendimiento laboral por cada año de servicio o como requisito para ascender de cargo y ser considerado para ocupar cargos de mayor jerarquía. En contraste, el numeral 4 del artículo siguiente dispone que los trabajadores tienen el deber de ejercer con eficiencia y eficacia las funciones que les sean encomendadas.

El parágrafo del artículo 61 señala que el director ejecutivo y el asistente de dirección son los únicos que tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la corporación.

El Capitulo XIII, se refiere a la escala de faltas y sanciones disciplinarias, donde el artículo 63 define las faltas en el trabajo como *"aquellas acciones u omisiones del trabajador que implican la violación de sus obligaciones en perjuicio de la productividad, la disciplina y la armonía en el centro de trabajo y que puedan dañar la imagen de la corporación."*

Los cargos imputados a la accionante se encuentran en los literales 'f' y 'r' del artículo 64[12], los cuales rezan lo siguiente:

> *"Artículo 64.- Constituyen faltas de los trabajadores las siguientes:*
> *(…)*
> *f. Obrar con negligencia en el desempeño de sus funciones*
> *(…)*
> *r. Actuar contrariando la buena fe debida en las relaciones laborales.*

Ahora, el artículo siguiente, el 65, dice que son faltas graves las contenidas en el artículo 62 del C.S.T., las cuales tiene como consecuencia el despido justificado inmediato del empleado.

Seguido, el artículo 66 contiene las sanciones que se imponen a los empleados que incurran habitualmente en las faltas previstas en los artículos anteriores, correspondientes a: a) amonestación verbal; b) amonestación escrita; c) multa; d) suspensión de 1 a 30 días sin goce de remuneración y; d). despido.

Es pertinente hacer hincapié respecto del artículo 67 del reglamento interno de trabajo de la entidad accionada, el cual señala que las sanciones deben tener en cuenta la naturaleza de la falta, los antecedentes del trabajador, la reincidencia, las circunstancias en que se cometió la falta y la responsabilidad del trabajador en la Corporación. De otra parte, el artículo 68 dispone que no se puede imponer sanciones no previstas en el reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo.

Luego, los artículos 69 y 70 contienen las faltas leves y graves, respectivamente.

En cuanto al procedimiento, el artículo 73 del reglamento interno de trabajo de la Corporación Parque Nacional del Chicamocha señala que el trámite y aplicación de sanciones a los trabajadores será llevado a cabo por el asistente del director ejecutivo en primera en instancia y por el director ejecutivo en segunda. El artículo siguiente indica que una vez conocida la presunta falta, se iniciará el proceso disciplinario el cual se comunicará al trabajador mediante escrito que contendrá: la conducta realizada por el trabajador, la calificación provisional de la falta a que esa conducta da lugar, las pruebas en que se fundamentan tales hechos y la hora y fecha en que se llevará a cabo la diligencia de descargos con la advertencia de que en ella podrá presentar las pruebas necesarias para su defensa.

Continúa el artículo 75 mencionando que en la fecha señalada para adelantar la audiencia de descargos, el encargado del proceso formulará los cargos al trabajador y presentará las pruebas base del proceso disciplinario, y posteriormente el trabajador podrá rendir sus descargos y presentar las pruebas que considere pertinentes. Aclara su primer parágrafo que todas las pruebas se

[12] Ver folios 127 y 128 del expediente.

practicarán en esa audiencia. Concluido lo anterior, según el artículo 76, el encargado de la investigación deberá tomar una decisión dentro de los 5 días siguientes a la fecha de terminación de la audiencia.

Al respecto, el artículo 78 del reglamento interno de trabajo refiere que «*[l]a decisión que tome el investigador deberá ser proporcional a los hechos que la motivaron y siempre preestablecida en el contrato de trabajo, en este reglamento o en la ley. Esta decisión se adjuntará e insertará en la hoja de vida del trabajador.*»

Por último, el artículo 79 señala que el trabajador puede interponer el recurso de apelación dentro de los 3 días siguientes a su comunicación, el cual será resuelto de forma motivada, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que se le entregue el expediente al encargado de resolverlo.

Contrastadas las versiones rendidas por las partes con las pruebas aportadas en el presente trámite, este despacho concederá el amparo al derecho al debido proceso de Diana Patricia Breton Reina, por las siguientes razones:

En primera medida, se tiene que la señora Breton Reina actualmente cuenta con 56 años, que su salario era su única fuente de ingresos y que actualmente tiene cuantiosas deudas a su cargo.

Según el artículo 36 de la Ley 100 de 1993 a partir del año 2015, las mujeres que coticen en el régimen de prima media podrán adquirir su pensión de vejez a los 57 años y los hombres, a los 62.

Si bien la parte actora no aportó prueba del régimen de pensiones al que hace parte y de las semanas cotizadas, su contraparte no desmintió la afirmación realizada respecto de encontrarse en edad próxima a adquirir la pensión, sino se limitó a manifestar que desconocía el numero de semanas cotizadas. Con base en lo anterior, y teniendo en cuenta la edad acreditada con la cual se puede determinar la dificultad que tendría para integrarse nuevamente al mercado laboral, así como también que el salario que recibía era su única fuente de ingresos, este despacho estima procedente el estudio de fondo de la presente tutela.

Revisada la documental que sustenta el proceso disciplinario adelantado por la Corporación Parque Nacional Chicamocha, se tiene que este fue iniciado mediante comunicación emitida el 14 de junio de 2018 en la que el Jefe de Talento Humano informó que fue designado para adelantar el trámite; le expuso el hecho que motivó la investigación; calificó de manera provisional la conducta como grave; le indicó las normas que incumplió (art. 56, num 4; art. 64, lit. f y r del Reglamento Interno de Trabajo y; arts. 55, 58 y 63 del CST) y; le informó el día y la hora en que se realizaría la audiencia de descargos.

El 22 de junio se desarrolló la audiencia de descargos, donde se puso en conocimiento de la trabajadora aquí accionante el motivo de la diligencia y fue interrogada por el Jefe de Talento Humano, donde ella pudo presentar pruebas y leer un concepto, así como también se puso en su conocimiento el informe de la revisoría fiscal. Sin embargo, es pertinente poner de presente que la

accionante manifestó que fue apartada del cargo mientras se adelantaba el proceso disciplinario, con el fin de que no eliminara información.

El 28 de junio, el encargado designado para adelantar el proceso disciplinario rindió un concepto a la directora de la entidad accionada, el cual hizo mención al artículo 55 del C.S.T., al informe de revisoría fiscal y a lo expuesto por la actora frente al error cometido que no es de su responsabilidad de manera exclusiva.

Seguidamente, brindó consideraciones respecto de la obligación de actuar con diligencia de acuerdo con el perfil profesional de la trabajadora, sus competencias y funciones encomendadas. Después, señaló el perjuicio causado a la Corporación y las normas que transgredió la señora Diana Patricia Breton Reina, para calificar la falta como grave y en consecuencia consideró dar lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa.

Dicha decisión fue comunidad en la misma fecha a la actora, mediante el oficio 220-18, el cual es suscrito por la directora ejecutiva encargada.

Una vez apelada la decisión la directora ejecutiva resolvió el 12 de julio de 2018 confirmar la decisión tomada.

Expuesto lo anterior, para este despacho la Corporación Parque Nacional del Chicamocha incurrió en una vulneración al debido proceso por cuanto, la comunicación del 14 de junio, si bien le señaló las conductas que fundamentó el proceso disciplinario y enmarcó las faltas en el numeral 4 del artículo 56 y los literales 'f' y 'r' del artículo 64; y los artículos 55, 58 y 63 del C.S.T., ni le mencionó ni le corrió el traslado de las pruebas que las fundamentaban, obligación, que se encuentra contenida en la jurisprudencia constitucional (Sentencia C-593 de 2014). Lo anterior también permite concluir que el procedimiento determinado en el artículo 75 del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad accionada es violatorio del debido proceso, pues dispone que en la audiencia de descargos es donde se le presentarán las pruebas, debiendo ser puestas en conocimiento de la parte investigada desde la comunicación inicial.

Al respecto, es preciso indicar que tampoco obran pruebas de que el traslado de los medios probatorios que sustentan los cargos hayan sido puestos de presente con la comunicación del inicio del proceso disciplinario.

Además, encuentra este despacho violatorio del derecho al debido proceso, el hecho de haber apartado de su cargo a la accionante mientras se desarrollaba el proceso disciplinario, para evitar que borrara información, situación que vulnera el principio del *indubio pro reo* o presunción de inocencia. La accionada podía tomar las medidas para evitar que la investigada tuviera acceso a la información, pero no llegar al punto de separarla del cargo.

Ahora, el concepto rendido por el Jefe de Talento Humano carece de congruencia por cuanto, por un lado, revisado el numeral 4 del artículo 56 y los literales 'f' y 'r' del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo, éstas ni están tipificadas como faltas graves ni tienen como consecuencia el despido inmediato del trabajador, y por el otro, estas no fueron analizadas en el mentado concepto que justificó la terminación unilateral del contrato de trabajo.

Ahora, la comunicación que inició el proceso disciplinario le informó a la accionante que violó el numeral 6 del artículo 63 del C.S.T., norma que, valga aclarar, fue subrogada por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. En gracia de discusión, el numeral 6 del artículo 62 (el cual se encuentra tipificado como falta grave, según lo refiere el artículo 65 del reglamento interno de trabajo), remite al artículo 58 del C.S.T., incluido su numeral 5, que estipula como una obligación especial del trabajador comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Sin embargo, en primer lugar, los hechos que se pusieron de presente como conductas disciplinarias no guardan relación con la obligación especial que refiere ese numeral y, en segundo lugar, en el concepto rendido, no se evidencia un análisis motivado de la configuración de esta falta disciplinaria con base en las actuaciones desplegadas por la trabajadora aquí accionante, es decir, no existe un nexo de causalidad entre una y otra.

De otra parte, es pertinente aclarar que respecto a la inexistencia de una doble instancia, este despacho no encuentra probada tal afirmación, pues es claro que del sumario, la directora ejecutiva, delegó la función para adelantar el proceso disciplinario en el jefe de talento humano, y ella, solo se limitó a comunicar la decisión tomada.

Hecha la anterior salvedad, este juzgado estima que la Corporación Parque Nacional Chicamocha, en su calidad de empleador, tiene la obligación de conocer el estado en que se encuentran sus empleados, como la proximidad que tiene la señora Diana Patricia Breton Reina para que le reconozcan su pensión, y por lo tanto, su calidad como trabajadora con estabilidad laboral reforzada, por lo que, la decisión de terminar su contrato de trabajo de manera justificada requería de autorización por parte de la autoridad laboral competente, tal y como se indica en la Sentencia T-320 de 2016.

En este orden de ideas, para este administrador de justicia, la Corporación Parque Nacional Chicamocha no le garantizó el debido proceso a Diana Patricia Breton Reina dentro del proceso disciplinario adelantado en su contra, pues en la comunicación que inició el proceso disciplinario no le aportó las pruebas que sustentaban los cargos imputados; una de las faltas tipificada en la comunicación no guardaba relación con la conducta usada como motivación de la investigación; retiró del cargo a la empleada mientras se surtía el proceso disciplinario; no existió congruencia en la decisión tomada entre la norma transgredida y la conducta cometida, además de carecer de motivación y; por no contar con la autorización de la autoridad competente para terminar el contrato de trabajo con justa causa, al ser un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

Consciente de la reiteración, este despacho estima como motivo esencial para amparar el derecho fundamental al debido proceso de la accionante, el hecho de que la imputación jurídica realizada no tenía como consecuencia el despido inmediato de la trabajadora.

Es de aclarar que lo anterior no quiere decir que no se pueda iniciar un proceso disciplinario en contra de la trabajadora, sino que en dicho trámite se le debe garantizar el derecho fundamental al debido proceso.

Con base en lo anterior, se amparará el derecho al debido proceso de Diana Patricia Breton Reina; se dejará sin efecto todo lo actuado dentro del proceso disciplinario en su contra, desde la comunicación del 14 de junio de 2018, inclusive; se ordenará a la Corporación Parque Nacional Chicamocha que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo reintegre en su cargo o en alguno de igual jerarquía a la accionante, en las mismas condiciones previas a la terminación del contrato de trabajo; se ordenará a la entidad accionada a que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación del presente fallo, le pague los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir desde el momento en que se produjo la terminación del contrato hasta su debido reintegro; y se le instará que le garantice el derecho al debido proceso a la señora Breton Reina dentro del procesos disciplinarios que llegue a adelantar, teniendo en cuenta lo expuesto en esta providencia

A su vez, se exhortará a la corporación accionada para que o modifique el reglamento interno de trabajo o que, en lo sucesivo, tenga en cuenta la jurisprudencia aquí relacionada al momento de iniciar procesos disciplinarios.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo (2º) Civil Municipal de Floridablanca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

V. RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR el derecho al debido proceso de la señora Diana Patricia Breton Reina, según lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: DEJAR SIN EFECTO todo lo actuado dentro del proceso disciplinario adelantado en contra de Diana Patricia Breton Reina desde la remisión de la comunicación que dio inicio al proceso disciplinario del 14 de junio de 2018, inclusive.

TERCERO: ORDENAR a la Corporación Parque Nacional Chicamocha que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo reintegre en su cargo o en alguno de igual jerarquía a la accionante, en las mismas condiciones previas a la terminación del contrato de trabajo.

CUARTO: ORDENAR a la Corporación Parque Nacional Chicamocha que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de la presente sentencia le pague los salarios y prestaciones sociales a la señora Diana Patricia Breton Reina, que dejó de percibir desde el momento en que se produjo la terminación del contrato hasta su debido reintegro.

QUINTO: INSTAR a la Corporación Parque Nacional Chicamocha que le garantice el derecho al debido proceso a la señora Breton Reina dentro del proceso disciplinario que se llegue a adelantar, teniendo en cuenta lo expuesto en esta providencia.

SEXTO: INFORMAR a las partes que el presente fallo es impugnable dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SÉPTIMO: En caso de que este fallo no fuere impugnado, REMITIR a la Honorable Corte Constitucional el expediente, para su eventual revisión, tal como lo dispone el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DANILO ALARCÓN MÉNDEZ
Juez