

ESCRITO REFORMA DEMANDA ORDINARIO GLORIA ISABEL VILLANUEVA CALVO contra FONCEP. RAD. 11001310503920230033600

Orlando Niño <ninoacostaorlando@yahoo.com>

Lun 4/12/2023 11:18 AM

Para: Juzgado 39 Laboral Circuito - Bogotá - Bogotá D.C. <jlato39@cendoj.ramajudicial.gov.co>; felix otalora caro <ddolar1@hotmail.com>; Nelson Javier Otalora Vargas <notalorav@dian.gov.co>; notificacionesjudicialesart197@foncep.gov.co <notificacionesjudicialesart197@foncep.gov.co>; servicioalciudadano@foncep.gov.co <servicioalciudadano@foncep.gov.co>

 2 archivos adjuntos (2 MB)

Adobe Scan 4 de dic. de 2023.pdf; archive.zip;

Buenas tardes

Remito escrito con reforma demanda: ordinario de Gloria Isabel Villanueva Calvo contra Fondo de Prestaciones Económicas Cesantías y Pensiones FONCEP

Radicado 110013105-039-2023-00336-00

Se remite el escrito y pruebas a los correos de la demandada en este mismo mensaje

Cordialmente,

Orlando Niño Acosta
Abogado demandante
T.P. 74.037 del C.S. de la J.

Orlando Niño Acosta

Abogado

Socio | Abogados Asesores

Asesoría Legal en Bogotá y Cundinamarca.

311 898 38 58 | (031) 336 02 37

contacto@abogadosasesoresbogota.com

www.abogadosasesoresbogota.com

Carrera 7 # 12B 65. Edificio Excelsior. Ofic. 309

Señor

JUEZ TREINTA Y NUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA D.C.
BOGOTA D.C.

REF.PROCESO ORDINARIO DE GLORIA ISABEL VILLANUEVA CALVO contra FONDO DE PRESTACIONES ECONOMICAS CESANTIAS Y PESNIONES –FONCEP
RAD. 110013105-039-2023-00336-00

ORLANDO NIÑO ACOSTA, apoderado de la parte actora, me permito manifestar que ante la contestación de la demanda presentada por el FONCEP, presento REFORMA DE LA DEMANDA, con el fin de adicionar la solicitud de pruebas, lo que hago en los siguientes términos:

SOLICITUD DE PRUEBAS ADICIONALES

1.- Me permito solicitar la declaración de las personas que cito más adelante, quienes son mayores de edad, domiciliados en Bogotá D.C., personas que declararían sobre la convivencia del señor ALVARO PEREZ AVILA (Q.E.P.D.) y la señora GLORIA ISABEL VILLANUEVA CALVO, para que declaren sobre el tiempo de la convivencia, declaren sobre el lugar de la convivencia, declaren sobre la ayuda económica que le brindaba el causante AVARO PEREZ AVILA a su compañera GLORIA ISABEL VILLANUEVA CALVO, como para que declaren si sabe o les consta de lo relacionado con los alimentos que se reclamaron en el Juzgado 16 de Familia del Circuito de Bogotá D.C., y para que declaren si saben o les consta la razón por la cual se reclamó alimentos por parte de la señora GLORIA ISABEL VILLANUEVZ CALVO en su momento.

Los testigos son:

JESUS DAVID PEREZ VILLANUEVA: Correo jdperzbogota@hotmail.com Celular 304-3785279, Calle 62-D Bis Sur No. 74-09 Apartamento 202 de Bogotá D.C.

MAIRA LIZETH PEREZ VILLANUEVA: Correo lizeth3366@gmail.com Celular 301-6490698, Calle 13-A No. 18-R -17 Torre 22 Apartamento 201 de Bogotá D.C.

GEOVANNI PEREZ VILLANUEVA: Cedula 80897440, Correo geovanny29bqta@gmail.com Celular 304-3785279, Carrera 104 No. 19-25 Apartamento 202 de Bogotá D.C.

2.- Aporto como documentales: Anexo 16 fotografías donde el causante Álvaro Pérez Ávila, compartía con la señora Gloria Isabel Villanueva Calvo y su familia en el apartamento donde convivían.

En lo demás la demanda queda presentada en los términos que se radico inicialmente.

Del presente escrito se comparte copia con el apoderado de la entidad demandada al correo ddolar1@hotmail.com y al correo notalorav@dian.gov.co a la entidad demandada al correo notificacionesjudicialesart177@foncep.gov.co y servicioalciudadano@foncep.gov.co

Cordialmente


ORLANDO NIÑO ACOSTA
C.C. No. 79.372.536 de Bogotá
T.P. N. 74.037 del C.S. de la J.

11001310503920230043000 - REFORMA A LA DEMANDA

Juridico ryc <juridico@rycbc.com>

Jue 11/01/2024 2:19 PM

Para: Juzgado 39 Laboral Circuito - Bogotá - Bogotá D.C. <jlato39@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: NOTIFICACIONES <notificaciones@allabogados.com>; carlosroncancio@hotmail.com <carlosroncancio@hotmail.com>

 2 archivos adjuntos (864 KB)

11001310503920230043000 REFORMA DEMANDA UNIFICADA.pdf; 11001310503920230043000 REFORMA DEMANDA CAP LUIS PEREA.pdf;

Doctora**GINNA PAHOLA GUIO CASTILLO****JUEZ TREINTA Y NUEVE (39) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.****E.****S.****D.****DEMANDANTE: LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA****DEMANDADO: EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.****REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL****RADICADO: 11001310503920230043000****ASUNTO: REFORMA A LA DEMANDA**

CARLOS RONCANCIO CASTILLO, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía número 79.502.906 de Bogotá, abogado titulado portador de la tarjeta profesional número 88.070 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi calidad de apoderado judicial del demandante, atenta y respetuosamente, por medio del presente escrito y estando dentro del término legal, me permito allegar memorial con reforma a la demanda.

ANEXO:

1. Memorial reforma a la demanda.
2. Escrito de demanda que integra los puntos de la reforma a la demanda.

Sin otro particular, cordialmente,

De la señora Juez,

CARLOS RONCANCIO CASTILLO.
C.C. No. 79.502.906 DE BOGOTÁ
T.P. No. 88.070 DEL C. S. DE LA J.

Doctora

GINNA PAHOLA GUIO CASTILLO

JUEZ TREINTA Y NUEVE (39) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

E. _____ S. _____ D.

DEMANDANTE: LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA
DEMANDADO: EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.
REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 11001310503920230043000
ASUNTO: REFORMA A LA DEMANDA

CARLOS RONCANCIO CASTILLO, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía número 79.502.906 de Bogotá, abogado titulado portador de la tarjeta profesional número 88.070 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi calidad de apoderado judicial del demandante, atenta y respetuosamente, por medio del presente escrito y estando dentro del término legal, me permito allegar memorial con reforma a la demanda:

1. En cuanto a las pretensiones de la demanda

Comedidamente manifiesto al despacho que el acápite correspondiente a las pretensiones de la demanda será reformado en el siguiente sentido:

1.1. Se adicionará la siguiente pretensión al escrito de la demanda

Se adicionará una pretensión en el acápite de pretensiones principales, el texto de dicha pretensión quedará en los siguientes términos y le corresponderá la siguiente numeración, conforme a la reforma efectuada: "**DÉCIMO CUARTO:** Se *DECLARE* que la empresa demandada incumplió su propia normatividad al no haber realizado previamente al inicio del disciplinario el procedimiento de análisis y estudio del evento operacional ocurrido el 4 de agosto de 2022, conforme se establece en el manual del SMS de la compañía."

2. En cuanto a los hechos de la demanda

Comedidamente manifiesto al despacho que el acápite correspondiente a los hechos de la demanda será reformado en el siguiente sentido:

2.1. Se modificará la redacción de los siguientes hechos

Hecho 5: se modificará la redacción de dicho hecho, quedando en los siguientes términos: *“El 5 de agosto de 2021, la empresa EASYFLY S.A. contrata nuevamente al demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA para desempeñar las funciones propias del cargo de piloto.”*

Hecho 13: se modificará la redacción de dicho hecho, quedando en los siguientes términos: *“La citación se realizó por unos hechos que ocurrieron el 4 de agosto de 2022.”*

2.2. Se adicionará los siguientes hechos al escrito de la demanda

Se adicionará al hecho 16, el numeral 16.2., con la siguiente redacción: *“El procedimiento definido en el manual SMS, de la compañía, define que el demandante debió haber sido citado por el analista de datos del sistema FDA para revisar cada una de las maniobras realizadas en el vuelo.”*

Se adicionará al hecho 16, el numeral 16.3., con la siguiente redacción: *“El demandante debía ser citado a un proceso de retroalimentación sobre el análisis del reporte del evento operacional hecho el día 5 de agosto de 2022.”*

Se adicionará los siguientes numerales

El numeral 32 con la siguiente redacción: *“El demandante siempre ha cumplido con los Manuales de Políticas y normas de la compañía, el SOP’s, y las normas de la Aeronáutica Civil.”*

El numeral 33 con la siguiente redacción: *“La tripulación realizó el sobrepaso de la aeronave en la posición de los mínimos de RWY17, dado que la trayectoria de aproximación de la RWY 35 estaba aún libre de bancos de niebla.”*

El numeral 34 con la siguiente redacción: *“Se saltó el procedimiento de aproximación frustrada de la pista 17 carta jeppseen, con la previa autorización del ATC, quien aprobó la solicitud de prescindir el procedimiento aproximación frustrada en POXOM, autorizando continuar a la posición PIEDECUESTA con un ascenso a 11000 pies.”*

El numeral 35 con la siguiente redacción: La decisión adoptada por la tripulación a cargo del vuelo 9115 cumplió los corredores seguros que están establecidos SID ESNUT 1G, procedimiento el cual es extraído de las cartas AIP COLOMBIA, y las cuales tienen similitudes con las cartas Jeppessen.

5. Copia completa del total de los reportes del SMS efectuados por el demandante durante la vigencia de la relación laboral.

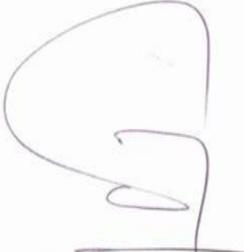
6. Copia completa de los estudios, investigaciones, análisis y retroalimentaciones efectuadas por la empresa demandada sobre los reportes que el demandante realizó al sistema SMS.

El resto de la demanda formulada inicialmente queda tal cual fue presentada. Esta reforma se presenta en tiempo y oportunidad, para lo cual solicito dar el traslado correspondiente al demandado ya notificado, con el fin de continuar con el trámite procesal respectivo.

Agradezco su amable colaboración,

Sin otro particular, cordialmente,

De la señora Juez,



C.C. # 79.502.906
T.P. # 88.070 C.S.J.

CARLOS RONCANCIO CASTILLO.
C.C. No. 79.502.906 DE BOGOTÁ
T.P. No. 88.070 DEL C. S. DE LA J.

Bogotá D.C., 11 de enero de 2024,

Doctora

GINNA PAHOLA GUIO CASTILLO

JUEZ TREINTA Y NUEVE (39) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

E. _____ S. _____ D.

DEMANDANTE: LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA
DEMANDADO: EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.
REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 11001310503920230043000
ASUNTO: REFORMA A LA DEMANDA

I. DESIGNACIÓN DE LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES

PARTE DEMANDANTE: LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía número 79.844.751 de Bogotá, con dirección señalada en el acápite de notificaciones.

PARTE DEMANDADA: EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A., identificada con NIT. 900.088.915-7, representada legalmente por FELIPE GUTIÉRREZ FORERO o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, con dirección señalada en el acápite de notificaciones.

APODERADO DEL DEMANDANTE: CARLOS RONCANCIO CASTILLO, mayor de edad, domiciliado en Bogotá D.C., identificado con la cédula de ciudadanía número 79.502.906 de Bogotá, abogado titulado portador de la tarjeta profesional número 88.070 del Consejo Superior de la Judicatura, con dirección señalada en el acápite de notificaciones.

II. CLASE DE PROCESO

En calidad de apoderado judicial de la parte actora, respetuosamente presento demanda Ordinaria Laboral de primera instancia en contra de EASYFLY S.A., identificada con NIT. 900088915-7, representada legalmente por Henry Cubides Olarte o por quien haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que previo los trámites del procedimiento ordinario laboral de primera instancia, contenido en el capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se pronuncie favorablemente sobre las siguientes o similares:

III. PRETENSIONES

A. PRETENSIONES PRINCIPALES

PRIMERO: Se DECLARE que entre la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. – EASYFLY S.A. y LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA, existió un contrato a término indefinido desde el día 15 de marzo de 2019.

SEGUNDO: Se DECLARE que la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. – EASYFLY S.A. terminó unilateralmente sin justa causa el contrato de trabajo suscrito con LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA el día 13 de diciembre de 2022.

TERCERO: Se DECLARE que el proceso disciplinario efectuado por la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. – EASYFLY contra el trabajador LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA se efectuó con violación de las garantías del debido proceso y la legítima defensa.

CUARTO: Se DECLARE que no existió justa causa debidamente comprobada por la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. – EASYFLY S.A. para despedir al demandante.

QUINTO: Se DECLARE la nulidad e ineficacia del despido efectuado por la empresa demandada EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. – EASYFLY S.A.

SEXTO: Se DECLARE la no solución de continuidad del contrato de trabajo del actor, desde la fecha en que fue despedido hasta tanto se haga efectivo su reintegro a la compañía.

SÉPTIMO: Se CONDENE a la empresa demandada EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A. a reintegrar o reinstalar al capitán LUIS

ALEXANDER PEREA MENDOZA al mismo cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o superior categoría, que venía ocupando hasta la fecha del despido, en las mismas o mejores condiciones laborales y salariales.

OCTAVO: Se CONDENE a la demandada EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A. a pagar al demandante el mayor valor correspondiente a:

a) los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

b) primas legales desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

c) Cesantías desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

d) Intereses a las cesantías desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

e) Vacaciones desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

f) Demás beneficios extralegales reconocidos por la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A. en favor de sus pilotos, causados desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

g) las cotizaciones al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causadas desde la fecha en la que ocurrió el despido ineficaz, hasta tanto se haga efectivo su reintegro.

Las anteriores sumas con los respectivos incrementos legales causados desde la fecha del despido y hasta cuando sea efectivamente reintegrado.

NOVENO: Se CONDENE a la demandada a pagar todos los conceptos con los respectivos intereses moratorios desde la fecha en que fueron causados y hasta cuando sea efectivamente pagados.

DÉCIMO: Se CONDENE a la demandada a pagar al demandante, los perjuicios morales y materiales causados como consecuencia de la desvinculación injusta e ilegal, valor que deberá ser indexado de acuerdo con el IPC, conforme al artículo 16 del Decreto 446 de 1998.

DÉCIMO PRIMERO: Se CONDENE a la demandada EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A., a pagar al demandante la

indemnización por no consignación del auxilio de cesantías en un fondo administrador de cesantías consagrada en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 que se causen hasta tanto se haga efectivo el reintegro del actor.

DÉCIMO SEGUNDO: Se CONDENE a la demandada ultra y extra petita.

DÉCIMO TERCERO: Se CONDENE en costas a la demandada.

DÉCIMO CUARTO: Se DECLARE que la empresa demandada incumplió su propia normatividad al no haber realizado previamente al inicio del disciplinario el procedimiento de análisis y estudio del evento operacional ocurrido el 4 de agosto de 2022, conforme se establece en el manual del SMS de la compañía.

B. PRETENSIONES SUBSIDIARIAMENTE.

PRIMERO: Se DECLARE que el demandante fue despedido sin justa causa.

SEGUNDO: Se CONDENE a la demandada a pagar al demandante, la diferencia resultante entre el valor probado a que asciendan los perjuicios morales (daño a la vida en relación, a los derechos constitucionales, a los derechos humanos, y a las expectativas legítimas) y materiales a título de daño emergente, lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro causados como consecuencia de la desvinculación injusta e ilegal, y la diferencia resultante entre valores cancelados por la compañía a título de indemnización por despido sin justa causa y los valores que conforme al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo debió haber efectivamente cancelado la compañía al actor a título de indemnización por despido sin justa causa.

TERCERO: Se CONDENE a la demandada ultra y extra petita.

CUARTO: Se CONDENE en costas a la demandada.

IV. NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Conforme a la manifestación de mi mandante,

DE LA RELACIÓN LABORAL

1. El capitán demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA ingresó a trabajar en la EMPRESA AÉREA DE SERVICIOS Y FACILITACIÓN LOGÍSTICA INTEGRAL S.A. - EASYFLY S.A. (en adelante EASYFLY S.A.) el 02 de febrero de 2019.

2. El demandante fue contratado para desempeñar las funciones propias del cargo de piloto.
3. El demandante comenzó prestando sus servicios como piloto en la base de Bogotá, y en el mes de julio de 2019 fue trasladado a la base de Bucaramanga.
4. En el mes de mayo de 2020, como consecuencia de la pandemia COVID- 19 la empresa demandada EASYFLY S.A. y el demandante acordaron dar por terminado el contrato de trabajo.
5. El 5 de agosto de 2021, la empresa EASYFLY S.A. contrata nuevamente al demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA para desempeñar las funciones propias del cargo de piloto.
6. Durante el periodo de tiempo en que el demandante laboró para la empresa EASYFLY S.A. no recibió ningún tipo de llamado de atención, sanción u observación por mal rendimiento o incumplimiento de las normas de la empresa o las regulaciones aeronáuticas nacionales.
7. En el periodo en que el demandante prestó sus servicios a la empresa EASYFLY S.A. jamás recibió observaciones negativas por su desempeño como piloto.
8. Actualmente la Aeronáutica civil (es la única entidad que tiene facultad para expedir las certificaciones que habilitan a los pilotos y copiloto para el desempeño de las funciones) mantiene activa las licencias que habilitan al demandante como piloto comercial con los requerimientos técnicos, médicos y profesionales.

DEL PROCESO DISCIPLINARIO CONTRA EL DEMANDANTE

9. El 08 de noviembre de 2022, el demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA recibió un correo electrónico en donde se le informaba de la apertura de un proceso disciplinario.
10. El demandante fue citado para una diligencia de descargos para el día 09 de noviembre de 2022 a las 6:00 p.m. en la oficina de la Dirección de Operaciones HANGAR 27.
 - 10.1. En dicha citación del proceso disciplinario no se aportó en su integridad el análisis de datos FDA (FlightData Analysis) como tampoco el Manual de Políticas y Normas OP- M01, vulnerando con ello el derecho fundamental a la defensa material en el proceso disciplinario.
 - 10.2. La empresa demandada EASYFLY S.A. no dio traslado al trabajador LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA de los reportes del sistema SMS, ni del informe de fecha

13 de octubre de 2022, en donde se reflejaba el reporte del evento por el cual estaba siendo llamado a proceso disciplinario el demandante.

11. Previo al desarrollo de dicho proceso disciplinario no se siguió el “*Procedimiento de análisis y acciones correspondientes durante la identificación de desviaciones operacionales*”, definido en el numeral 4.3 del Manual FOQA “ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LAS OPERACIONES DE VUELO”, código SC-FOQA-M-01, establecido por la empresa EASYFLY S.A. para el análisis de este tipo de casos.
12. El Sistema de Gestión de la Seguridad Operacional de la empresa en su manual de SMS, de acuerdo con la última versión que tiene la compañía EASYFLY de fecha 3 de junio de 2021, disponen que se debe aplicar un procedimiento de cultura justa cuando se presenta algún tipo de evento operacional.
 - 12.1. El procedimiento de cultura justa parte del principio del reconocimiento de que existen posibles errores inherentes a la condición humana, en donde se establece el procedimiento que determina el manual SMS, autorizado por la aeronáutica civil, para corregir la situación.
 - 12.2. En el caso del demandante no se realizó el procedimiento, lo cual evidencia un prejuizgamiento.
13. La citación se realizó por unos hechos que ocurrieron el 4 de agosto de 2022.
14. Al demandante no se le otorgó un tiempo razonable para ejercer su derecho de defensa y contradicción.
15. El proceso disciplinario surtido en contra del demandante violó el debido proceso y las garantías que comprenden dicho derecho, conforme a lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 del 2014.
16. El proceso disciplinario surtido en contra del demandante violó la reglamentación de la Aeronáutica Civil, y los mismos manuales de la empresa que establecían el desarrollo del sistema de SMS (Sistema de gestión de la seguridad operacional) y el procedimiento de cultura justa.
 - 16.1. En dichos procedimientos se estableció la obligación de la empresa de investigar las presuntas situaciones operativas que se presenten al interior de la compañía para determinar la gravedad las circunstancias que se presentan.
 - 16.2. El procedimiento definido en el manual SMS, de la compañía, define que el demandante debió haber sido citado por el analista de datos del sistema FDA para revisar cada una de las maniobras realizadas en el vuelo.

- 16.3. El demandante debía ser citado a un proceso de retroalimentación sobre el análisis del reporte del evento operacional hecho el día 5 de agosto de 2022.
17. En la diligencia del proceso disciplinario el demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA hace referencia a los incumplimientos por parte de la empresa demandada de sus propios manuales y la reglamentación aeronáutica; sin embargo, la empresa decide dar continuidad al proceso disciplinario.
18. En el Reglamento Interno de la empresa EASYFLY S.A. no se incorporó las reglas establecidas en la sentencia C- 593 de 2014, lo cual evidencio otra vulneración al debido proceso del demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA.
19. En el curso del proceso disciplinario no se demostró por parte de la compañía demandada la existencia de alguna violación de las normas operativas del avión, del Reglamento Aeronáutico Colombiano o de los Manuales de la empresa por el demandante, de lo cual se puede demostrar que el despido fue injusto.
20. El 1 de diciembre de 2022, la empresa demandada notifica la determinación de despido al demandante.
21. La decisión de despido evidencia que el pronunciamiento definitivo de la demandada frente a la decisión de despido no fue debidamente motivada ni congruente.
- 21.1. La empresa demandada en su decisión de despido no hace ningún pronunciamiento sobre los argumentos de defensa que fueron expuestos por el demandante.
22. El día 06 de diciembre de 2022 el demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA presentó recurso de apelación contra la decisión de terminación del contrato de trabajo exponiendo los siguientes argumentos:
- 22.1. En la Audiencia disciplinaria efectuada el día 09 de noviembre de 2022 se vulneró al disciplinado su derecho al debido proceso.
- 22.2. Los hechos imputados al disciplinado no constituyen una infracción ni incumplimiento a las obligaciones laborales.
- 22.3. Falta de graduación, proporcionalidad y determinación de la sanción.
- 22.4. Vulneración del Derecho de contradicción y de defensa.

- 22.5. Principio de inmediatez en el proceso disciplinario.
23. El día 13 de diciembre de 2022 la empresa demandada resuelve el recurso de apelación negándolo.
- 23.1. La respuesta otorgada por la demandada igualmente vulneró la garantía al debido proceso relativa a la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
- 23.2. La respuesta otorgada por la demandada vulneró la garantía al debido proceso relativa a la debida motivación y congruencia al resolver los recursos que se presentaron, y la garantía a un juez natural e imparcial para resolver los recursos presentados.
24. La decisión de la empresa EASYFLY S.A. de terminar el contrato de trabajo del demandante no fue proporcional a los hechos ocurridos.
25. El demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA jamás incumplió los estándares operacionales de EASYFLY S.A., el SOP's, el Manual SMS y la Manual de Políticas y Normas.
26. Al tiempo que se inició el proceso disciplinario en contra del demandante LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA, también se dio apertura a un proceso disciplinario en contra del copiloto KEVIN CAMACHO por los mismos hechos ocurridos en el vuelo 9115 ruta Barranquilla-Bucaramanga, el cual tuvo lugar el día 04 de agosto de 2022 HK 5354.
- 26.1. En el caso del capitán KEVIN CAMACHO estuvo presente como testigo el capitán JULIÁN PINZÓN cómo representante de la ACDAC.

FRENTE A LOS HECHOS QUE DAN FUNDAMENTO AL PROCESO DISCIPLINARIO

27. El demandante cumplió con los Manuales de Políticas y normas de la compañía, el SOP's, y las normas de la Aeronáutica Civil.
28. El proceso disciplinario se inició a causa del vuelo 9115 ruta Barranquilla- Bucaramanga, el cual tuvo lugar el día 04 de agosto de 2022 HK 5354.
- 28.1. El evento que origina el proceso disciplinario se da en torno al procedimiento empleado para el aterrizaje en el aeropuerto de Bucaramanga.
- 28.2. En el desarrollo del vuelo, cuando la tripulación estaba ingresando a la zona de control del aeropuerto de Bucaramanga las condiciones meteorológicas eran óptimas para el aterrizaje, y cuando iban a iniciar la fase de aproximación final, las condiciones meteorológicas se degradan; sin embargo, eran aptas para realizar la aproximación, dado que nunca hubo un

reporte de la dependencia de control de tránsito aéreo que indicara condiciones meteorológicas por debajo de los mínimos operacionales dispuestos en las normas.

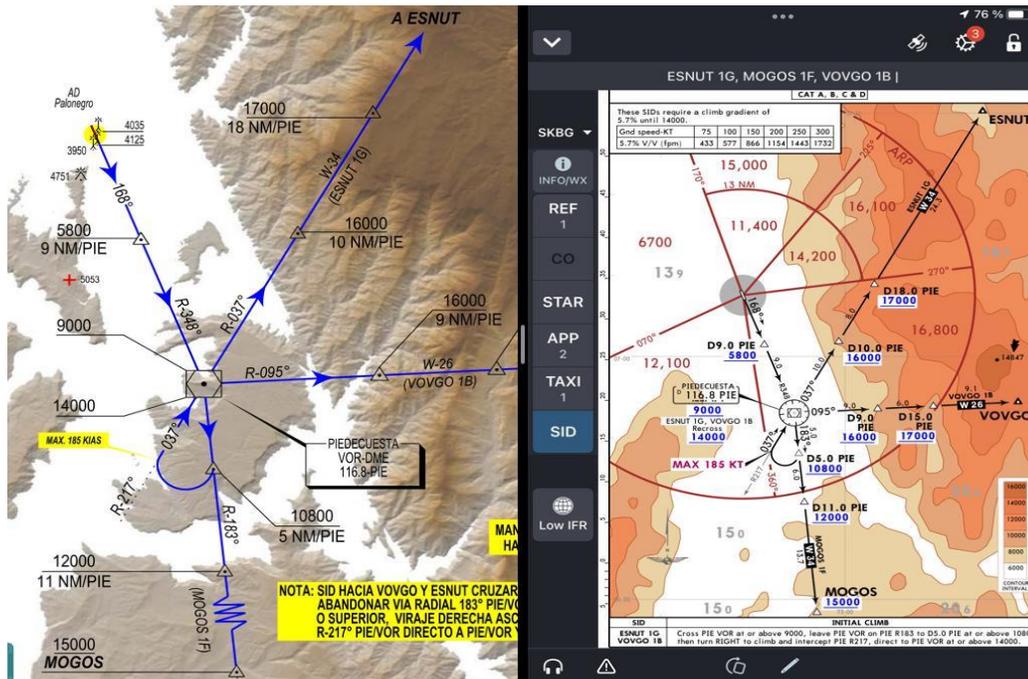
- 28.3. El demandante cumplió con el procedimiento descrito en el SOP's para iniciar las maniobras de sobrepaso, conforme a lo descrito en el 2.44.3, del SOP's.
- 28.4. El capitán LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA respeto las cartas Jeppessen en lo relacionado con la autorización del ATC, así mismo se cumplió con las altitudes mínimas que están establecidas en el RAC.
- 28.5. El capitán LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA solicitó al control de tránsito aéreo modificar la ruta del procedimiento de aproximación frustrada publicada, considerando deterioro de las condiciones meteorológicas y posible afectación en los consumos de combustible que, por desviaciones adicionales para evitar formaciones meteorológicas adversas, redundarían en un consumo extra que excederían los límites de seguridad definidos para la ruta hacia el aeropuerto alternativo de Rionegro (SKRG). Mencionada solicitud fue aprobada y monitoreada por la dependencia de aproximación y control radar de Bucaramanga y, así mismo se cumplió con las altitudes mínimas que están establecidas en las cartas aeronáuticas del sector.
- 28.6. La decisión adoptada por la tripulación a cargo del vuelo 9115 cumplió los corredores seguros que están establecidos SID ESNUT 1G, procedimiento el cual es extraído de las cartas AIP COLOMBIA, y las cuales tienen similitudes con las cartas Jeppessen.
- 28.7. El demandante reporto la situación que estaba presentándose en el vuelo al centro de operaciones y el controlador de tráfico aéreo les dio aval para realizar las maniobras correspondientes, así mismo reporto una vez finalizado el vuelo el evento ocurrido al sistema SMS.
- 28.8. El demandante cumplió con las reglas de vuelo porque se pidió autorización del centro de control aéreo para poder hacer las aproximaciones y las mismas fueron aprobadas por el controlador de tráfico aéreo.
- 28.9. El demandante cumplió con la aproximación conforme a lo previsto en las cartas de aproximación Jeppessen; no obstante, en las cartas Jeppessen se establece que se puede realizar una aproximación distinta si se cuenta con la autorización del ATC, como sucedió en el caso presente. Conforme lo establecido en el numeral 4.1. del manual precitado.
- 28.10. Los procedimientos de vuelo ejecutados en la aproximación realizada al aeropuerto por la tripulación del vuelo 9115 ruta Barranquilla – Bucaramanga se realizó acorde a lo establecido en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia RAC, maniobras que fueron previamente autorizadas por el control de tránsito aéreo, lo cual avala el cumplimiento de dichas normas, así mismo se señala que durante el vuelo no se activó ningún tipo de alertas

en los sistemas de la aeronave, ni tampoco en los sistemas de control de tránsito aéreo, lo cual desvirtúa las aseveraciones de EASYFLY.

29. El demandante hizo el reporte de los hechos ocurridos a los centros de operaciones de las bases de Bucaramanga y Medellín el mismo día de los hechos, así como al sistema SMS desde el 5 de agosto de 2022, siguiendo el procedimiento y canal ordenado por la empresa EASYFLY S.A.
 - 29.1. Frente a dicho reporte el demandante jamás obtuvo ningún tipo de retroalimentación sobre el avance del procedimiento de análisis y acciones correspondientes durante la identificación de las presuntas desviaciones operacionales.
 - 29.2. La obligación de retroalimentación por parte de la empresa demandada EASYFLY S.A. está descrita en el numeral 4.3 del Manual FOQA “ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LAS OPERACIONES DE VUELO”, código SC-FOQA-M-01.
30. El demandante cuenta con las habilitaciones asignadas a las licencias técnicas aeronáuticas como piloto de transporte de línea aérea, lo cual certifica que cumple con los requisitos de idoneidad, conocimientos aeronáuticos, pericia, experiencia de vuelo y entrenamiento, elementos que fueron puestos a evaluación ante la autoridad aeronáutica por la misma empresa EASYFLY en el último entrenamiento de proeficiencia de vuelo y certificado de manera satisfactoria por un inspector delegado de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil Colombiana (UAEAC) el 28 de septiembre de 2022.
31. La empresa demandada inicio el proceso disciplinario sin seguir el “*Procedimiento de análisis y acciones correspondientes durante la identificación de desviaciones operacionales*”, definido en el numeral 4.3 del Manual FOQA “ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LAS OPERACIONES DE VUELO”, código SC-FOQA-M-01, establecido por la empresa EASYFLY S.A.
 - 31.1. Dicho procedimiento permite tener acceso a los datos de vuelo de manera rápida y confiable, este puede ser usado en procesos de investigación de eventos, incidentes o accidentes aéreos, dando estricto cumplimiento al RAC (14) investigación de accidentes aéreos “*protección de los registros de investigación de accidentes e incidentes*”.
32. El demandante siempre ha cumplido con los Manuales de Políticas y normas de la compañía, el SOP's, y las normas de la Aeronáutica Civil.
33. La tripulación realizó el sobrepaso de la aeronave en la posición de los mínimos de RWY17, dado que la trayectoria de aproximación de la RWY 35 estaba aún libre de bancos de niebla.
34. Se salto el procedimiento de aproximación frustrada de la pista 17 carta jeppseen, con la previa autorización del ATC, quien aprobó la solicitud de prescindir el procedimiento

aproximación frustrada en POXOM, autorizando continuar a la posición PIEDECUESTA con un ascenso a 11000 pies.

35. La decisión adoptada por la tripulación a cargo del vuelo 9115 cumplió los corredores seguros que están establecidos SID ESNUT 1G, procedimiento el cual es extraído de las cartas AIP COLOMBIA, y las cuales tienen similitudes con las cartas Jeppesen.



V. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Señor Juez agradezco tener presente entre otras normas los artículos 12, 25, 31, 32, 42 al 47, 51, 52, 53, 74 y s.s. del Código de Procedimiento Laboral; del Código Sustantivo del Trabajo los artículos 1, 2, 3, 5, 9, 10, 11, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 43, 45, 46, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 127, 142, 174, 348, 349; Decreto 1072 de 2015, Constitución Política artículos 13, 25, 48, 53, y 93 entre otros; Convenio C158 - sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Así como también solicito tener presente las siguientes normas internacionales: La Declaración Universal de los Derechos Humanos expedida por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1948 consagra el derecho al trabajo (Art. 23); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), aprobado por la Ley 74 de 1968, consagra el derecho al trabajo (Art. 6°), el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (Art. 7°) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo Adicional a esta última "Protocolo de San Salvador" (1988), aprobado por la Ley 319 de 1996, prevé el derecho al trabajo (Art. 6°), el derecho al goce de

condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (Art. 7º), Convención de Viena (Art 27), aprobada por la Ley 32 de 1985.

A) DERECHO AL DEBIDO PROCESO

- En el caso bajo estudio alega la empresa demandada EASYFLY S.A. que el trabajador LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA presuntamente cometió una falta a sus obligaciones contractuales y legales, no obstante, como procedo a exponer a continuación y como quedara demostrado en el curso del juicio del proceso, que se surtirá ante su despacho, quedar demostrado que la parte a la cual represento no incumplió sus obligaciones contractuales y legales, por el contrario la empresa pretende encuadrar una situación fáctica que dista mucho de los supuesto establecidos en la norma razón por la cual no se configuro ninguna justa causa para terminar el contrato de trabajo, por lo cual procederé primero a hacer referencia a las normas y garantías que sustentan el derecho al debido proceso en el presente caso.

En cuanto al derecho al debido proceso iniciare por hacer referencia a las normas que en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, han desarrollado este derecho humano. En este sentido la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dispone en su artículo 8:

“Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a. derecho del inculpado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;

b. comunicación previa y detallada al inculpado de la acusación formulada;

c. concesión al inculpado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;

d. derecho del inculpado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;

e. derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;

f. derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;

g. derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y

h. derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

3. La confesión del inculpado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.

4. El inculpado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.

5. El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.”

La Corte Interamericana de Derechos Humano ha señalado que el alcance del derecho al debido proceso no se limita a los ámbitos judiciales, o única y exclusivamente al derecho penal, sino que el derecho al debido proceso se aplica también a las actuaciones administrativas, en los siguientes términos señalo:

“69. Si bien el artículo 8 de la Convención Americana se titula “Garantías Judiciales”, su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, “sino el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales²⁴” a efecto de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos. En el mismo sentido: Caso Ivcher Bronstein Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de febrero de 2001. Serie C No. 74, párr.102 y 103; Caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127, párr.147

70. Ya la Corte ha dejado establecido que a pesar de que el citado artículo no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, el elenco de garantías mínimas establecido en el numeral 2 del mismo precepto se aplica también a esos órdenes y, por ende, en ese tipo de materias el individuo tiene también el derecho, en general, al debido proceso que se aplica en materia penal. En el mismo sentido: Excepciones al Agotamiento de los Recursos Internos (arts. 46.1, 46.2.a y 46.2.b, Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-11/90 del 10 de agosto de 1990. Serie A No. 11, párr. 28; Caso de la “Panel Blanca” (Paniagua Morales y otros) Vs. Guatemala. Fondo. Sentencia de 8 de marzo de 1998. Serie C No. 3725, párr. 149; Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2001. Serie C No. 71, párr. 70; Caso Ivcher Bronstein Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de febrero de 2001. Serie C No. 74, párr. 103; Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18,

párr. 124; Caso Vélez Looz Vs. Panamá. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2010 Serie C No. 218, párr. 142; Caso Barbani Duarte y Otros Vs. Uruguay. Fondo Reparaciones y costas. Sentencia de 13 de octubre de 2011. Serie C No. 234, párr. 117; Caso Nadege Dorzema y otros Vs. República Dominicana. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de octubre de 2012 Serie C No. 25126, párr. 157; Caso del Tribunal Constitucional (Camba Campos y otros) Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2013. Serie C No. 268, párr. 166; Caso Familia Pacheco Tineo Vs. Bolivia. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2013. Serie C No. 272, párr. 130.

104. Atendiendo a lo anterior, la Corte estima que tanto los órganos jurisdiccionales como los de otro carácter que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8 de la Convención Americana ”

Ahora bien por otra parte, el debido proceso es un derecho constitucional fundamental, consagrado expresamente en el artículo 29 de la Constitución Política, que es extensivo “a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”. La Corte Constitucional señala que este derecho hace referencia al conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respete sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia.

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que el hecho de que el artículo 29 de la Constitución Política establezca que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que **“en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”**. (C-593 de 2014)

Como consecuencia de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.)

En otras ocasiones, la Corte Constitucional ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que **“la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”**.. (T- 470 -99)

Por esta razón, ha dicho, “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También 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”. (T- 470 de 1999)

Con el objetivo de respetar el debido proceso se ha indicado 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”. (T- 433 -1998)

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”. (T- 944 de 2000)

En sentencia C- 593 de 2014, la Corte Constitucional señaló:

“DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO POR ENTIDAD PARTICULAR-Alcance

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”. En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”. Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente “no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También 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”. En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO-Implica materialización del derecho a la defensa

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 uno 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.”

Además, según la jurisprudencia constitucional señalada en dicha sentencia, en la configuración del procedimiento se deben observar los siguientes requisitos mínimos:

- 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”.

En aplicación de lo explicado, esta Corte ha amparado en varias oportunidades el derecho fundamental al debido proceso frente a particulares.

Así, en la sentencia T-433 de 1998 se concedió el amparo a un médico que había sido sancionado por el Comité Médico Ejecutivo de la clínica en la que trabajaba con la revocatoria de la autorización para prestar sus servicios en la misma en razón a una serie de faltas que había cometido. La Corte concluyó que la vulneración se derivaba de que al actor no se le comunicó formalmente la apertura del proceso disciplinario y no se le dio oportunidad de conocer y controvertir las pruebas.

En la sentencia T-470 de 1999 se analizó el caso de una expulsión impuesta por la administración de un conjunto cerrado a un residente debido a que había participado en una riña dentro de sus instalaciones. Allí se determinó que se había presentado una violación al debido proceso consistente en que no se siguieron los pasos que el reglamento contemplaba, no se oyó a la persona expulsada y la sanción impuesta al accionante era en sí misma inconstitucional.

De forma similar, en la sentencia T-605 de 1999, acerca del despido de un trabajador por parte de una empresa privada a causa de la comisión de la presunta algunas faltas disciplinarias, se determinó que existía violación del debido proceso pues no se siguió el procedimiento establecido en convención colectiva de trabajo.

❖ **REGULACIÓN EN LOS PACTOS Y CONVENIOS INTERNACIONALES DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO.**

La Institución del Debido Proceso, engloba los siguientes derechos: el principio de la legalidad, el principio que otorga el derecho a los procesados, el del Juez Natural, la favorabilidad y permisibilidad para el sindicado o procesado, la prohibición de la autoincriminación, la obligación para el Estado de buscarle un defensor a los pobres, derecho a la protección judicial, derechos que le asiste a los presos y la segunda instancia, preceptos todos estos consagrados en la legislación internacional.

Cada día el Constitucionalismo colombiano se ha visto obligado a instruirse de las fuentes internacionales que establecen en sus ordenamientos avances importantes en cuanto a la aplicación del derecho. Los foros internacionales debaten con mayor severidad las restricciones a que se ven sometidos muchos pueblos de la humanidad, porque precisamente ahí en esas asambleas, se cuestionan con mayor independencia, el panorama político, social, cultural y económico de los Estados.

Esta la razón para mencionar los tratados y convenios que, aprobados por Colombia, establecen las instituciones jurídicas que forman parte del debido proceso así:

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica del 22 de noviembre de 1969, aprobado por la ley 74 de 1968.
- El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos aprobado por la ley 74 de 1968.
- La Convención sobre los Derechos del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989.
- La Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas según Resolución 39 de 1946.

- En los Convenios de Ginebra I, II, III y IV del 12 de agosto de 1949, aprobados por la ley 5a de 1960.
- La Convención Internacional para la represión y el castigo del crimen del Apartheid, ratificada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, según Resolución No. 3068 de 30 de noviembre de 1973, aprobada por la ley 26 de 1987.
- En la Convención para la prevención del delito de genocidio, firmada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada por resolución No. 260 A (III) de 9 de diciembre de 1948 y aprobada según ley 28 de 1959.
- En el Protocolo adicional a los Convenios de Ginebra de agosto 12 de 1949, relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales.
- En el Protocolo sobre el Estatuto de los refugiados, aprobado por la ley 65 de 1979.
- La Constitución Nacional es amplia en el sentido de brindar acogida y tener como fuente de criterios para la interpretación de los derechos fundamentales a los tratados internacionales suscritos por Colombia al prescribirlo así su artículo 93: "Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno, los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos suscritos por Colombia".

Colombia es un país inmerso dentro de la tradición occidental, que desarrolla sus instituciones políticas dentro del esquema de un Estado liberal, con los aportes y la evolución propias de las exigencias sociales que se han suscitado en la historia.

Este Estado, nacido de las ideas del iluminismo y del racionalismo, responde a los esquemas y a las características de los Estados de Derecho. Esto significa que la sociedad es organizada sobre la base de unas reglas fijas y claras, contenidas en la Constitución Política, un régimen jurídico que permite que todos los ciudadanos puedan actuar sin temor, con entera libertad y sin otra limitación que las nacidas de la necesidad de convivir en sociedad; el respeto a la Constitución y a la ley y como tal la abstención de realizar las conductas prohibidas por ellas; la separación de poderes como principio mínimo y necesario para evitar excesos de los gobernantes de tal forma que estén en cabeza de personas distintas las potestades de legislar, ejecutar las leyes y la función de la justicia; otra de las características de este Estado liberal o de derecho es la proclamación y reconocimiento de derechos y garantías para todas las personas sin discriminación alguna, independientemente de factores políticos, sociales o culturales.

El reconocimiento de un listado de derechos y libertades es precisamente la nota más importante de esta forma de Estado y tanto es ello así que recibe el nombre de Estado liberal. La evolución histórica de las declaraciones y reconocimientos de los derechos de las personas han tenido como constante la contemplación del derecho al debido proceso como garantía de primer orden para todas las personas. Dentro de este orden de ideas se enmarca el derecho del debido proceso.

En el caso sub examine el demandante tenía derecho a que en el proceso disciplinario se surtiera por un juez natural predeterminado, con un procedimiento claro y preciso, a que la falta y sanciones fueran

previamente conocidas, el derecho a pedir pruebas y a refutar las que contra él se enrostran, la garantía de la doble instancia y la presunción de inocencia.

También es importante resaltar los siguientes pronunciamientos de la Corte Constitucional aplicables al caso en materia de derecho al debido proceso.

1. En la sentencia C-555 de 2001 la Corte Constitucional señaló:

“Los principios de la presunción de inocencia, el de in dubio pro reo, los derechos de contradicción y de controversia de las pruebas, el principio de imparcialidad, el principio nulla poena sine lege, la prohibición contenida en la fórmula non bis in ídem y el principio de la cosa juzgada, entre otros, deben considerarse como garantías constitucionales que presiden la potestad sancionadora de la administración y el procedimiento administrativo que se adelanta para ejercerla”

2. En la sentencia T-1034 de 2006 y en igual sentido, las sentencias C-310 de 1997, C-555 de 2001, T-1102 de 2005, T-330 de 2007, entre otras señalaron que:

“Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, (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 ídem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”

3. La jurisprudencia internacional también vinculante para nuestro Estado Colombiano por ejemplo en el caso Ivcher Bronstein contra Perú. Sentencia del 6 de febrero de 2001 la Corte Interamericana estudió la vulneración del debido proceso administrativo en un proceso de revocatoria de la nacionalidad señaló:

“La Corte ha establecido que, a pesar de que el citado artículo no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, las garantías mínimas establecidas en el numeral 2 del mismo precepto se aplican también a esos órdenes y, por ende, en éstos el individuo tiene derecho al debido proceso en los términos reconocidos para la materia penal, en cuanto sea aplicable al procedimiento respectivo.”

4. En la Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999 la Corte dijo:

“La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que “en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”

Esto guarda armonía con lo señalado por la Corte Constitucional en varias sentencias como la arriba aludida T-546 de 2000 y T-605 de 1999.

5. En la sentencia C-299 de 1998 el maestro Carlos Gaviria Díaz señaló que:

“Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es

caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador...”

Si bien es cierto que la Corte Constitucional ha respetado la tesis de que la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción, ha señalado que cuando se produce en virtud de una conducta determinada sí lo es. En la sentencia T-605 de 1999 señaló:

“Resalta la empresa demandada, que lo acontecido con el demandante, no obedeció a la aplicación de una sanción, sino que simplemente se trató de “una terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a él”. La Corte considera, que en el presente caso, el despido sí resulta ser una sanción, producto de una conducta determinada”.

6. Sobre los destinatarios y obligados en garantizar el debido proceso, la Sentencia T-433 de 1998 reiterada por la sentencia T-605 de 1999 señaló que:

“En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato “no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)”

7. Sobre la necesidad de fijar etapas previas la sentencia T-433 de 1998 señala que:

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”

8. Y sobre la necesidad de que sean previas esas etapas la corte en sentencia T-944 de 2000 señaló que:

“De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno 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”

9. Y, ¿Cuáles son esas etapas previas? La respuesta está en la sentencia T-917 de 2006:

“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”

10. Toda esta línea jurisprudencial está consignada en la sentencia C-593 de 2014 la cual ordena a los empleadores modificar sus reglamentos internos, sentencia que se niegan a reconocer. Al respecto se dijo en la sentencia:

“Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.”

11. Además de lo anterior, una sentencia más reciente T-276 de 2014 la corte se refirió a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad de la sanción en materia disciplinaria y su previsión en las relaciones laborales. Al respecto dijo:

“El principio de legalidad ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar. El principio de tipicidad, establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca. Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento)”

La misma sentencia señaló:

“De acuerdo con las similitudes que existen entre el derecho penal y el derecho disciplinario, a este último le resultan aplicables los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad. Independientemente de la naturaleza pública o privada de la autoridad encargada de ejercer la potestad sancionadora, ésta debe observar (i) el tipo de falta cometida, particularmente, si es leve, grave o gravísima; (ii) si el sujeto que está siendo disciplinado actuó con dolo o con culpa; (iii) si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes a él exigibles o si, por el contrario, no era éste su propósito, y (iv) la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad del castigo impuesto.

Particularmente, el segundo y tercer punto (culpabilidad y proporcionalidad), están estrechamente ligados. Estando proscrita todo tipo de responsabilidad objetiva, y debiendo haber una coherencia

entre la reacción y la falta cometida, en el momento de la determinación de la sanción... En esta medida, no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondería buscando un efecto ejemplificador. Una sanción proporcionada no puede ser aquella que castigue con la máxima pena posible una falta cometida de manera imprudente, pues el reproche no puede ser el mismo de quien actúa de manera dolosa y verdaderamente busca infringir la norma de conducta”

12. La tutela es procedente para estos eventos y eso está definido desde la sentencia SU-342 de 1995 donde señaló: “En estos casos, cuando está de por medio una posible amenaza o vulneración de un derecho constitucional fundamental, su solución corresponde al juez de tutela, mientras que si la controversia se origina directa o indirectamente en el contrato de trabajo y vulnera derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral”

(...) (...) b) Cuando el patrono al imponer sanciones, en uso del poder disciplinario de que es titular desconoce el derecho de defensa u otro derecho fundamental.”

Así mismo se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad el cual exige que tanto la falta como la sanción resulten adecuadas a los fines de la norma:

“...En cuanto al principio de proporcionalidad en materia sancionatoria administrativa, éste exige que tanto la falta descrita como la sanción correspondiente a la misma resulten adecuadas a los fines de la norma, esto es, a la realización de los principios que gobiernan la función pública. Respecto de la sanción administrativa, la proporcionalidad implica también que ella no resulte excesiva en rigidez frente a la gravedad de la conducta, ni tampoco carente de importancia frente a esa misma gravedad. Sobre este particular el artículo 18 del mismo Código Disciplinario Único define lo siguiente:

“Artículo 18. Proporcionalidad. La sanción disciplinaria debe corresponder a la gravedad de la falta cometida. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley.”

De todo lo anterior se concluye que el derecho disciplinario, como modalidad del derecho administrativo sancionador, pretende regular la actuación de los servidores públicos con miras a asegurar los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad que rigen la función pública, y que, para tal cometido, describe mediante ley una serie de conductas que estima contrarias a ese cometido, sancionándolas proporcionalmente a la afectación de tales intereses que ellas producen...” (C-125/03).

De lo expuesto anteriormente, como contexto inicial para el problema jurídico que se debate en este proceso, se resalta que el derecho al debido proceso en una primera instancia ha de ser expresado en relación con la norma constitucional que da soporte al mismo. Al respecto resulta relevante el análisis del artículo 29 de la carta política el cual versa:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”

De tal texto constitucional, se extraen como elementos constitutivos fundamentales del derecho al debido proceso: 1. Su aplicación a todas las actuaciones judiciales y administrativas, 2. Un principio de legalidad que imprime el juzgamiento conforme a la norma preexistente al acto que se imputa, 3. Un principio de favorabilidad, que por virtud de las reglas jurisprudenciales ha ampliado su ámbito de aplicación al derecho disciplinario, 4. Una presunción de inocencia que imprime al acusador la prueba plena del hecho que se imputa al procesado, 5. Un derecho de defensa, constituido por la garantía de una defensa técnica adecuada, 6. Un derecho de contradicción materializado en el aporte de pruebas y contradicción de aquellas que sirvan de fundamento para los hechos que se imputen al procesado, 7. Un derecho de impugnación, 8. El derecho al *non bis in idem* y 9. El derecho a la licitud y legalidad frente a la obtención de las pruebas.

1. Frente al ámbito de aplicación de dicho derecho, una visión apresurada del tenor literal de la norma podría conllevar a concluir que el mismo es predicable respecto de las actuaciones jurisdiccionales y administrativas las cuales recaen en cabeza de los organismos estatales. Pese a ello, múltiple ha sido la jurisprudencia de la corte constitucional la cual ha sido enfática en la obligación que asiste a las entidades de carácter privado frente a la observancia de dicho principio constitucional. La racionalidad de tal postura podría condensarse en lo indicado por la corte constitucional en sentencia T 694 de 2013 la cual estipuló: *“El derecho fundamental al debido proceso es exigible, tanto para las entidades estatales y sus actuaciones, como también para los particulares, pues un Estado Social de Derecho debe garantizar en toda relación jurídica unos parámetros mínimos que protejan a las personas de actos arbitrarios e injustificados que atenten contra otros derechos fundamentales. Así, en las relaciones laborales, incluso tratándose de empresas del sector privado, éstas no escapan del ámbito de los principios contemplados en la Carta Política, y es por esto, que sus procedimientos internos deben observar las reglas del debido proceso entre las cuales la jurisprudencia constitucional exige; reglamentos públicos que sean de conocimiento de los trabajadores, sanciones previamente establecidas y conocidas por quien es sancionado, criterios de selección objetivos y proporcionales para el cargo al cual se aspira, el respeto del principio de igualdad y no discriminación para el acceso al trabajo, entre otros.”*

2. Frente al principio de legalidad que imprime la norma constitucional al derecho al debido proceso, el mismo imprime una obligación de que los actos jurídicos que se imputen al procesado sean efectuados conforme a una norma precedente dentro de la cual se encuentren inmersos de forma clara y concreta los hechos sobre los cuales se pretende efectuar el juzgamiento y las consecuencias jurídicas a que ello tenga lugar. En tal sentido, se hará necesario, además de la configuración previa de la norma a la realización del proceso, que la misma obedezca a principios de exhaustividad y determinación, lo cual ha sido respaldado en la sentencia T- 721 de 2015, en la cual se adujo que: *“En el campo del derecho disciplinario esta Corporación ha señalado que existen particularidades importantes respecto del alcance de este principio y en esa medida se ha admitido cierta flexibilidad, la cual no es absoluta, pues no puede ser ilimitada de forma que conduzca a la arbitrariedad de la administración en la imposición de sanciones, por lo cual se vulnera este principio “cuando se advierta*

vaguedad, generalidad e indeterminación en la actuación del legislador, en la identificación de la conducta o en la sanción a imponer, de manera que no permitan establecer con certeza las consecuencias de una conducta”

3. Frente al principio de favorabilidad, el mismo se ha desarrollado como consecuencia de los efectos jurídicos de la aplicación de las normas en el tiempo, estipulando que en el ámbito de los procesos sancionatorios frente a la expedición de una norma podrá aplicarse ésta retroactivamente si resultare mayormente favorable al procesado. Al respecto y con especial énfasis en materia disciplinaria, ha estipulado la Corte Constitucional en sentencia C-692 de 2008 que *“La Corte ha considerado obligatorio el respeto del principio de favorabilidad, de conformidad con el cual la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplica de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Frente a este punto, ha advertido que aun cuando el artículo 29 de la Constitución se refiere a la aplicación del principio en “materia penal”, ello “(...) no impide que el legislador lo extienda a otros ámbitos del derecho sancionador, como el disciplinario. Tampoco conduce a que el juez deba interpretar restrictivamente esta garantía, que tiene pleno sentido y especial relevancia dentro de un estado social de derecho en otros contextos punitivos diferentes al penal.”*

4. Frente al principio de defensa y contradicción, el procesado tendrá derecho a controvertir los hechos y pruebas que los respalden bajo las cuales se pretenda establecer la consumación de un determinado hecho jurídico sobre el cual se pretenda aplicar la consecuencia que la norma determine pertinente. Tal derecho se ha de materializar en una serie de actos procesales los cuales se enuncian en la sentencia C-593 de 2014, al establecerse que *“la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”*. Se extrae del aparte subrayado que los actos encaminados a la escucha, examen y evaluación de las declaraciones y pruebas a su favor y en contra del procesado. No menos relevante resulta como acto necesario para la efectiva realización del principio de defensa y contradicción la debida notificación de los actos procesales tales como emisión de documentación y citación a diligencias con las formas propias de cada proceso.

5. Para finalizar, frente a los principios de legalidad y licitud de la prueba, el texto constitucional impone la obligación de que aquellos medios de prueba mediante los cuales se pretendan probar los hechos que dan lugar a la aplicación de una consecuencia jurídica negativa al procesado, se obtengan y aporten sin incurrir en violación de derechos constitucional y legalmente amparados, para lo cual la misma ley restringe las formas en las cuales los mismos han de ser obtenidos. Al respecto, ha definido la Sala penal de la Corte Suprema de Justicia, en providencia del 5 de abril de 2017 con radicación 48965, que : *“Pues aquella —la prueba ilícita— es obtenida con vulneración de derechos esenciales del individuo, por ejemplo, de la dignidad humana por la utilización de tortura, constreñimiento ilegal, violación de la intimidad, quebranto del derecho a la no autoincriminación, etc., mientras que la otra, la prueba ilegal, es consecuencia del irrespeto trascendente de las reglas dispuestas por el legislador para su recaudo, aducción o aporte al proceso.*

En uno u otro caso, las consecuencias jurídicas son diversas Invariablemente la prueba ilícita debe ser excluida del conjunto de medios de convicción obrantes en el proceso, sin que puedan exponerse

argumentos de razón práctica, de justicia material, de gravedad de los hechos o de prevalencia de intereses sociales para descartar su evidente ilegitimidad.

Tratándose de la prueba ilegal, también llamada irregular, corresponde al funcionario realizar un juicio de ponderación, en orden a establecer si el requisito pretermitido es fundamental en cuanto comprometa el derecho al debido proceso, en el entendido de que la simple omisión de formalidades y previsiones legislativas insustanciales no conduce a su exclusión.”

Así, si la prueba bien incurre en violación de los derechos fundamentales de la persona o no reúne los requisitos legales requeridos para su recaudo, estará llamada a su exclusión y por ende no podrá ser valorada por el juzgador para efectos de la toma de decisiones a las que haya lugar.

a. El derecho al debido proceso en materia disciplinaria laboral.

Respecto del presente derecho, resultan de la mayor relevancia y vinculatoriedad aquellos argumentos esgrimidos por la corte constitucional en la sentencia C-593 de 2014, la cual ha establecido como elementos básicos constitutivos del derecho al debido proceso en materia disciplinaria laboral, frente a lo preceptuado por el artículo 115 de dicha norma: *“Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, (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”.*

Así mismo en providencia T-433 de 1998 se establecen como elementos constitutivos de las formas propias que ha de asumirse en el debido proceso disciplinario en materia laboral *“(i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) 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; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) 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; (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.”*

1. Respecto al principio de legalidad, en específico en materia disciplinaria, adicional a lo ya expresado en el anterior apartado, se ha resaltado como constitutivo de este la tipicidad que ha de revestir a la estipulación normativa de la sanción que se pretenda aplicar. Al respecto ha aducido la corte constitucional en sentencia C-721 de 2015 que *“De conformidad con el principio penal de tipicidad que desarrolla el principio fundamental ‘nullum crimen, nulla poena sine lege’, y que cabe extender a la disposición mediante la cual se establecen las infracciones y las sanciones disciplinarias*

correspondientes, aquella debe describir clara, expresa e inequívocamente las conductas que pueden ser sancionadas y el contenido material de las sanciones, así como la correlación entre unas y otras". En tal sentido, se destaca el derecho del trabajador a conocer de manera clara, expresa e inequívoca aquellas circunstancias que constituyen la falta y la sanción que se le imputan y pretendan aplicar, pues al dársele al empleador la facultad sancionatoria se abre un escenario para un posible ejercicio arbitrario de dicha facultad, ante lo cual las normas han de dar respuesta tendiente a garantizar que la consecuencia jurídica negativa a aplicar lo será bajo unas reglas claramente delimitadas de manera objetiva.

2. Respecto del principio de defensa y contradicción, en relación con el proceso disciplinario en materia laboral, el mismo ha de aplicarse en los términos del principio general del debido proceso enunciado con anterioridad, al mismo tiempo que se le adicionan por virtud de la remisión jurisprudencial de la sentencia C-401 de 2013 las reglas probatorias en similitud al proceso penal. Al respecto se aduce *"El derecho disciplinario como parte del derecho punitivo del Estado, se caracteriza por su aproximación al derecho penal delictivo, por lo tanto, el ejercicio de ius puniendi debe someterse, inicialmente, a los mismos principios y reglas constitutivos del derecho del Estado a sancionar. En relación con esta conexidad, esta Corporación ha precisado que: Según esta interpretación, el derecho disciplinario es una modalidad del derecho penal, y en su aplicación debe observarse las mismas garantías y los mismos principios que informan el derecho penal. La naturaleza esencialmente sancionatoria de ambos derechos hace que las garantías del derecho más general (el penal) sean aplicables también a ese otro derecho, más especializado, pero igualmente sancionatorio, que es el derecho disciplinario. Tanto el derecho penal como el administrativo disciplinario emplean las penas como el principal mecanismo de coacción represiva. Todos los principios y garantías propias del derecho penal se predicán también del disciplinario."* Teniendo lo anterior, la valoración probatoria que permita al disciplinado una efectiva realización de su derecho de contradicción ha de tener en cuenta los criterios de conducencia, pertinencia y utilidad de la prueba que se indican tanto en la normativa del código general del proceso en su artículo 168, como en el régimen procesal penal.

3. Por su parte, el principio de proporcionalidad imprime al proceso disciplinario laboral un deber de observarse en el mismo un criterio de correspondencia entre las circunstancias de hecho que componen la falta y la sanción que sea aplicable. Para tales efectos el proceso disciplinario aplicable deberá obedecer a un criterio de razonabilidad en el que se presente correspondencia entre los hechos imputados y la sanción por el perjuicio que con dichas acciones se cause en el ámbito del objeto contractual entre las partes. Al respecto, ha señalado la corte constitucional en la sentencia T-054 de 2018 que *"En este sentido, la autonomía de la voluntad contractual encuentra claros límites ante la eficacia directa de la Carta Política y la vigencia plena de los derechos fundamentales en el Estado Social de Derecho. Como producto de ello, la garantía constitucional del debido proceso exige la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en las decisiones que se tomen respecto a la selección o exclusión de una persona para desempeñar una determinada función. Lo cual también conlleva la obligación de fijar requisitos objetivos que no impliquen discriminaciones o preferencias carentes de justificación y que tampoco sean ajenos a las aptitudes puntuales que se requieran para el cargo."*

Tal criterio de razonabilidad verá su materialización en un deber de graduación de las faltas, dentro del cual deberán ser clasificadas y calificadas las diferentes faltas con el fin de conocer en qué grado

merecen una sanción que comporte una mayor o menor gravedad, con el fin de imponer un criterio objetivo de calificación de estas y no dejar su determinación a arbitrio del ejercicio del *ius variandi* del empleador.

En similar sentido en la sentencia T- 391 de 2003, la Corte Constitucional señaló que el principio de proporcionalidad debe ser inherente a cualquier proceso disciplinario, por lo cual no deben apartarse de los criterios de finalidad, necesidad y proporcionalidad, en los siguientes términos:

“El principio de proporcionalidad constituye un elemento inherente a cualquier proceso disciplinario, no sólo frente a la conducta que se espera del sujeto, sino también frente a la sanción que conlleva su incumplimiento. Ni las reglas de conducta, ni menos aún las sanciones disciplinarias, pueden apartarse de los criterios de finalidad, necesidad y proporcionalidad en estricto sentido. En otras palabras, las reglas de comportamiento, así como las sanciones que de su inobservancia se derivan, deben perseguir un fin constitucionalmente legítimo, ser adecuadas y necesarias para su realización, y guardar la debida correspondencia de medio a fin entre la conducta y la sanción.”

En ese sentido la Corte Constitucional también ha señalado que la aplicación del principio de proporcionalidad es un punto de complemento entre el principio de legalidad y tipicidad, en los siguientes términos:

“Por su parte, el principio de proporcionalidad fue objeto de estudio por la Corte en la | Sentencia C-796 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), en la que se dijo que el mismo actúa como complemento de los principios de legalidad y tipicidad, pues por su intermedio se busca “que la conducta ilícita adoptada por el legislador no solo tenga un claro fundamento jurídico, sino que permita su aplicación sin afectar irrazonablemente los intereses del potencial implicado o que tal hecho solo se presente en grado mínimo, de manera que éste quede protegido ‘de los excesos o abusos de poder que podrían provenir del empleo indiscriminado de la facultad legislativa o de la discrecionalidad atribuida a la administración’[17]”.

En la Sentencia C-022 de 1996 (M.P. Carlos Gaviria Díaz), esta Corporación explicó que la proporcionalidad “sirve como punto de apoyo de la ponderación entre principios constitucionales”, de manera que cuando dos principios entran en conflicto, porque la aplicación de uno conlleva la reducción del campo de aplicación del otro, corresponde al operador jurídico entrar a determinar si la aludida reducción es proporcionada, teniendo en cuenta la importancia y trascendencia del principio afectado.”

En este punto dejo sustentado las violaciones al debido proceso, las cuales deben ser aplicadas al caso sub examine a efectos de proteger los derechos fundamentales del trabajador, los cuales son abiertamente desconocidos y quebrantados en la decisión adoptada por la demandante.

B) DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

En gracia de discusión, respecto a las causales invocadas en la carta de despido, se puede señalar que las mismas no cumplen con las reglas de inmediatez para la aplicación de estas, dado que el 13 de diciembre de 2022 se le envía carta a la trabajadora en donde se le señala que la despiden por hechos ocurridos presuntamente en agosto de 2022. Sobre la regla de inmediatez, la cual señala que

el tiempo transcurrido entre la ocurrencia de la causal y la decisión de finiquitar el vínculo laboral no deber ser excesivo, dado que cuando el tiempo es excesivo se rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por el empleador y la terminación unilateral del vínculo; sobre este punto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha señalado que cuando no se cumple con un tiempo razonable, desde el momento en que el empleador conoce los hechos, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, la consecuencia que proviene es que la decisión de despido deviene ilegal. En este sentido en sentencia del 17 de mayo de 2011, rad. 36014, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló que debe existir una inmediatez, temporalidad o tempestividad en la decisión de despido, lo que se traduce en evitar que el paso del tiempo desdibuje la gravedad alegada de la conducta o la causalidad entre ella y la decisión; en los siguientes términos se señaló:

“[...] Lo asentado permite a la Corte recordar lo que en múltiples ocasiones ha sostenido, esto es, que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, pues aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. Además, como es el empleador quien debe exponer las razones por las cuales no provocó inmediatamente a la falta del trabajador el despido, y éstas--como en el presente caso ocurrió en que se alegó el adelantamiento de una--‘delicada investigación administrativa’-, constituyen por regla general afirmaciones definidas, al tenor del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los juicios del trabajo por la remisión de que trata el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, es el quien debe acreditarlas en el respectivo proceso, de modo que, de no hacerlo, emerge indubitable que no fue esa la verdadera motivación de su proceder, tornándose injusto el despido y haciéndose en consecuencia acreedor a la condigna condena contemplada para esos efectos por el legislador, en nuestro caso el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Puede afirmarse entonces que, la justicia del despido no es dable predicarla sino en tanto aparezca debidamente probada la conducta disonante del trabajador con sus deberes de tal encausada en el marco legal correspondiente invocado por el empleador; y en cuanto éste haya ejercido con inmediatez su prerrogativa de provocar la terminación del vínculo, o en caso de no ser así que resulte razonable, apareciendo también debidamente acreditado en el proceso, que debió cumplir diligencias, actuaciones o tomar medidas apropiadas para tal efecto. De no ocurrir lo primero, la ilegalidad de la decisión del empleador no amerita mayor comentario; y de no aparecer establecido lo segundo, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene igualmente ilegal. En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente: "Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así: "(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que

puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo. “Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores”

Por otra parte el Magistrado ponente DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ, en la sentencia de referencia SL19502-2017, Radicación n.º 47247, del treinta (30) de agosto de (2017) de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral señaló que cuando no se cumple con la inmediatez debe concluirse que el despido es injusto, en los siguientes términos se señaló: *“Como quiera que, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, la inmediatez es condición sine qua non para la terminación del contrato de trabajo aduciendo justa causa, al no encontrarse evidencia de aquella, como se analizó en casación, debe concluirse que el despido fue injusto.”*

Por último, se señala que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como SL3108-2019, reiterada en la providencia CSJ SL665-2021, ha señalado que cuando no se cumple con el requisito de inmediatez es dable entender que la determinación del empleador obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha, así mismo que también se puede entender que se absolvió, perdonó, o dispensó al trabajador por la presunta falta; en los siguientes términos se ha señalado:

“La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.”

De igual forma en la sentencia CSJ SL18110-2016, se manifestó:

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta,

tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

C) DEL CASO EN CONCRETO

En primer lugar, es importante señalar que en el caso sub examine no se garantiza el respeto a los principios de tipicidad y legalidad. En cuanto al principio de tipicidad implica que debe haber estar determinado los grados de culpabilidad del agente, la gravedad de la conducta y la graduación de la sanción; por otra parte, el principio de legalidad se ocupa de determinar que las conductas prohibidas, las sanciones, y los procedimientos estén previamente definidos en la norma. En este sentido la Corte Constitucional en sentencia T- 276 de 2014, señaló:

5.1. El derecho fundamental al debido proceso debe ser garantizado y respetado en toda actuación judicial o administrativa sin perjuicio del carácter público o privado de las partes involucradas[56]. Su contenido está definido, entre otros, por los principios de legalidad y tipicidad. El primero de estos ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar.[57] El principio de tipicidad, por su parte, establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca[58]. Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento).[59]

5.2. De acuerdo con lo anterior, mientras el primer principio se ocupa del aspecto formal y temporal (que no haya sanción sin norma anterior), el segundo establece los parámetros sustanciales mínimos que debe revestir la norma descrita para evitar la restricción injusta de los derechos del sujeto disciplinado. Esto es, la posibilidad de ser sancionado por normas tan amplias, ambiguas u oscuras que le hayan impedido saber si actuaba correcta o incorrectamente. De esta manera, la interrelación entre estos dos principios busca[60] (i) ofrecer seguridad jurídica informando al sujeto sobre las consecuencias de sus actos antes de que los realice; (ii) homogenizar las decisiones que tome la autoridad competente restringiendo la arbitrariedad judicial o administrativa en la amonestación de las prácticas prohibidas; y (iii) asegurar la igualdad de trato hacia todos aquellos que han incurrido en la misma conducta.

Y también señalo la Corte Constitucional:

6.1. De acuerdo con las similitudes que existen entre el derecho penal y el derecho disciplinario, a este último le resultan aplicables los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad. **Independientemente de la naturaleza pública o privada de la autoridad encargada de ejercer la potestad sancionadora, ésta debe observar (i) el tipo de falta cometida, particularmente, si es leve, grave o gravísima; (ii) si el sujeto que está siendo disciplinado actuó con dolo o con culpa; (iii) si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes a él exigibles o si, por el contrario, no era éste su propósito, y (iv) la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad del castigo impuesto.**

6.2. Particularmente, **el segundo y tercer punto (culpabilidad y proporcionalidad), están estrechamente ligados. Estando proscrita todo tipo de responsabilidad objetiva, y debiendo haber una coherencia entre la reacción y la falta cometida, en el momento de la determinación de la sanción “la culpabilidad se constituye en un límite que impide que la gravedad de la sanción supere la del hecho cometido; siendo, por tanto, función primordial de la culpabilidad limitar la responsabilidad”.**[89] En esta medida, no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondería buscando un efecto ejemplificador. **Una sanción proporcionada no puede ser aquella que castigue con la máxima pena posible una falta cometida de manera imprudente, pues el reproche no puede ser el mismo de quien actúa de manera dolosa y verdaderamente busca infringir la norma de conducta.**

Así mismo se evidencia que la determinación adoptada es completamente desproporcional a los hechos ocurridos pues bajo ninguna medida mi representado actuó de manera dolosa en dicho incidente, en este sentido es importante reiterar lo señalado en la sentencia T- 276 de 2014: “no es jurídicamente admisible imponer una sanción mayor a la que correspondería buscando un efecto ejemplificador. Una sanción proporcionada no puede ser aquella que castigue con la máxima pena posible una falta cometida de manera imprudente, pues el reproche no puede ser el mismo para quien actúa de manera dolosa y verdaderamente busca infringir la norma de conducta, que para quien no sabía y no quería incurrir en ella.[110]”

También la sentencia C-931 de 2014 señaló:

“El grado de indeterminación de los conceptos acusados, en un contexto sancionatorio, ofrece un amplio margen de discrecionalidad a la autoridad encargada de establecer si un servidor incurrió o no en tal prohibición, de suerte que las personas no cuentan con un criterio que les permita prever con certeza si una determinada actuación atenta o no contra tales conceptos. La penumbra que deben enfrentar los ciudadanos en estos casos es constitucionalmente inadmisibles.”

Se concluye entonces que en la Sentencia C-350 de 2009, se admite el uso de la expresión “moral” en contextos normativos, a excepción de los ámbitos disciplinarios, en los cuales,

afirmó la Corte, la vaguedad de su contenido puede desconocer el principio de legalidad y otras garantías asociadas al derecho a la defensa.”

Incumplimiento de los Reglamentos dispuestos por la compañía para el estudio del evento sucedido en el vuelo (SOP's, FOQUA)

Con la apertura del proceso disciplinario, por unos presuntos incumplimientos durante un vuelo ocurrido el 4 de agosto de 2022, la empresa violó e incumplió los propios procedimientos establecidos por la misma, toda vez que conforme a lo señalado en dichas normas antes de iniciar un proceso disciplinario, la empresa tenía la obligación de haber iniciado el trámite del FOQUA.

El proceso disciplinario violó la reglamentación de Aerocivil puesto que en los mismos manuales de la empresa está establecido el SISTEMA DE SMS el cual regula las desviaciones operativas catalogándolas para determinar la gravedad de los errores en la operación, lo que no fue acatado por la empresa.

El proceso específico del manual SMS de acuerdo con la última revisión que tiene la compañía EasyFly de fecha 3 de junio del 2021, se debe aplicar el procedimiento de cultura justa, mediante ese procedimiento la empresa debe reconocer que hay errores inherentes a la condición humana y que, en este caso con el reporte efectuado por la tripulación, se ofrecía la oportunidad para que al interior de la compañía se mejorara y cambiara cosas en cuanto a lo que se refiere a errores involuntarios.

La tripulación que estuvo a cargo del vuelo ocurrido el 4 de agosto de 2022 reportó el evento sucedido en dicho vuelo, con dicho reporte a la empresa EASYFLY S.A. le correspondía iniciar el programa FOQUA, citando previamente a la tripulación a un proceso de seguridad operacional, donde él hubiera tenido la oportunidad de evidenciar lo que encontraron posterior al reporte que ellos hicieron y haber podido tomar una acción diferente o una ruta diferente en cuanto a las recomendaciones que podrían venir.

En el caso del capitán LUIS ALEXANDER PEREA MENDOZA se evidencia un prejuzgamiento con la citación al proceso disciplinario, en donde el demandante manifestó que ellos como tripulación no cometieron ninguna violación, no hubo ningún tipo de sabotaje, no hubo ningún tipo de daño intencionado, no hubo violaciones imprudentes, no hubo errores negligentes, y en caso de haberse presentado errores no intencionales, estos se vinieron a conocer con el proceso disciplinario.

Incumplimiento de la formulación de los cargos, la falta disciplinaria, la calificación provisional de la conducta.

En la citación al proceso disciplinario se evidencia que no existe una tipificación adecuada de la presunta conducta en donde se especifique la conducta endilgada al trabajador como grave, no se encuentra contemplada como tal en ninguno de los documentos. Aunado a lo anterior se evidencia que tampoco se cumple con el criterio de calificación provisional de la conducta, lo anterior por cuanto también se omitió realizar el procedimiento de cultura justa descrito en los **SOP's, FOQUA**. En donde debía haberse realizado la calificación provisional de la conducta.

VI. MEDIOS DE PRUEBA

PRUEBAS DOCUMENTALES

1. Copia certificación laboral de fecha 02 de febrero de 2019.
2. Copia contrato de trabajo de fecha agosto de 2021.
3. Copia citación a descargos 08 de noviembre de 2022.
4. Copia acta de descargos de fecha 08 de noviembre de 2022.
5. Copia decisión de la empresa de terminación de contrato de trabajo fecha 01 de diciembre de 2022.
6. Copia recurso de apelación de fecha 06 de diciembre de 2022.
7. Copia respuesta apelación de fecha 13 de diciembre de 2022.
8. Copia breve exposición de los descargos.
9. Copia manual flight data analysis program. (FOCUA)
10. Código: op-m-03 standard operating procedures

TRAMITE ACCIÓN DE TUTELA

11. Escrito acción de tutela.
12. Contestación acción de tutela
13. Fallo de tutela de fecha 28 de febrero de 2023.
14. Fallo segunda instancia de fecha 29 de marzo de 2023.

ENLACE DE INGRESO A LAS PRUEBAS DOCUMENTALES

https://rycbcco-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/juridico_rycbc_com/EVpy0ar2ZphKoaSxZmKa5FsBKjq7sy-ZG3Rx8eWlw2S4kQ?e=w5cNaR

❖ DECLARACIÓN DE TERCEROS CON RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS

Solicito se decreten las declaraciones de los siguientes testigos, quienes lo harán sobre los hechos de la demanda y la contestación a la demanda y los hechos relacionados con la defensa:

1. **DANIEL FERNANDO GALLO ORDOÑEZ**, quien podrá ser notificado en la carrera 31 A No. 25B-25 y/o en la dirección de correo electrónico sintratac2010@gmail.com

2. **MARÍA CRISTINA CADAVID**, quien podrá ser notificado en la carrera 31 A No. 25B- 25 y/o en la dirección de correo electrónico acav07@gmail.com

3. **JULIÁN PINZÓN**, quien participa en calidad de testigo técnico por conocer los hechos y pruebas relacionados con el proceso disciplinario y por sus estudios técnicos. quien podrá ser notificado en la dirección de correo electrónico: julianpinzon1@gmail.com

- Solicito se decreten las declaraciones de los siguientes testigos, quienes lo harán sobre los hechos ocurridos el 4 de agosto de 2022, objeto del proceso disciplinario iniciado contra el demandante:

1.- ARIEL GALLO MANRIQUE, identificado con cédula de ciudadanía número 79.114.023 quien podrá ser notificado en la dirección de correo electrónico agalloman26@gmail.com, Controlador de Tránsito Aéreo de Bucaramanga, quien estuvo en el control del vuelo del 4 de agosto de 2022.

2.- ANTONIO JOSÉ LÓPEZ DE LOS RÍOS, identificado con cédula de ciudadanía número 10.287.109 quien podrá ser notificado en la carrera 31 A No. 25B- 25 y/o en la dirección de correo electrónico antonio.joselopez2969@gmail.com. Despachador de la empresa demandada, y quien despacho el vuelo del 4 de agosto de 2022.

❖ INTERROGATORIO DE PARTE DEL REPRESENTANTE LEGAL CON EXHIBICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS

Solicito se cite al representante legal de la sociedad demandada a fin de absolver interrogatorio que formularé en audiencia el día y hora que el juzgado señale.

- ❖ **Documentos que están en poder de la demandada que deberán ser aportados en la contestación de esta demanda de conformidad al artículo 31 del C.P. T., pruebas documentales que solicito se tengan como tal a petición de la parte actora.**

1. Copia del reporte del SMS de fecha 05 de agosto de 2022 del vuelo 9115 ruta Barranquilla-Bucaramanga, HK 5354.

2. Copia del informe FDA de fecha 13 de octubre de 2022.
3. Desprendibles de pago de nómina de los últimos tres años anteriores a la fecha de terminación a la terminación del contrato de trabajo.
4. Resultados del último entrenamiento de proeficiencia de vuelo y certificado de manera satisfactoria por un inspector delegado de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil Colombiana (UAEAC) el pasado 28 de septiembre de 2022.
5. Copia completa del total de los reportes del SMS efectuados por el demandante durante la vigencia de la relación laboral.
6. Copia completa de los estudios, investigaciones, análisis y retroalimentaciones efectuadas por la empresa demandada sobre los reportes que el demandante realizó al sistema SMS.

VII. COMPETENCIA Y CUANTÍA

Es competente su Despacho para conocer del asunto por la naturaleza del mismo, por ser este Distrito Capital el lugar de domicilio de la demandada.

Estimo la cuantía del presente proceso en una suma superior a veinte (20) salarios mínimos legales.

VIII. ANEXOS

- 1) Copia de la demandada para el traslado – comprobante de envió de mensaje de datos de la demanda y sus anexos a la demandada.
- 2) Poder para actuar.
- 3) Pruebas documentales relacionados en el acápite correspondiente.
- 4) Certificado de existencia y representación legal de EASYFLY S.A.

IX. NOTIFICACIONES

1. La demandada, recibe notificaciones en la Av El Dorado N° 103 - 08 Puerta 1H angar 27
Municipio: Bogotá D.C., Correo electrónico de notificación: anamaria.sanchez@easyfly.co
2. El demandante podrá ser notificado al email facalejo@hotmail.com

3. Yo lo haré en la secretaría de su Despacho o en mi oficina 604 torre C, calle 100 # 8 A55 de Bogotá D.C. o en las direcciones de correo electrónico carlosroncancio@hotmail.com y juridico@rycbc.com y/o en el número de celular 3114491235 – 3156312109.

Cordialmente.



cc # 79.502.906
T.P. # 88.070 C.S.J.

CARLOS RONCANCIO CASTILLO
C.C. NO. 79.502.906 DE BOGOTÁ
T.P. NO. 88.070 DEL C. S. DE LA J.