

Neiva, 12 de marzo de 2022

Honorables Magistrados
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL
Atte. Dra. GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Neiva – Huila
Presente

Ref. ALEGATOS PREDECISORIOS. Proceso especial de levantamiento de fuero sindical (permiso para despedir) promovido por la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA en contra de JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ. **Rad.** 41001310500220210010701.

Obrando en condición de apoderado judicial especial de la parte demandante dentro del proceso de la referencia y según lo ordenado en auto del 4 de mayo de 2022 por el cual se ordenó correr traslado para presentar alegatos de conclusión en esta sede, comedidamente me permito proceder de conformidad, en los términos en que a continuación se expone:

I. ANTECEDENTES DEL TRÁMITE.

Como está acreditado dentro del proceso, previo otorgamiento de mandato especial para tal fin y con base en los fundamentos fácticos, probatorios y jurídicos consignados en el libelo respectivo, se formuló de nuestra parte, demanda laboral para que previo el trámite especial de levantamiento de fuero sindical, se emitiera sentencia judicial que autorizara el despido del demandado, JOSÉ MANUEL GAITAN GONZÁLEZ, vinculado laboralmente a la Corporación Universitaria del Huila (H). En concreto y a manera de pretensiones, se solicitó:

***Primera:** Se declare que el docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ, goza de fuero sindical por su condición de Vicepresidente de la Junta Directiva de la Organización sindical denominada “ASOCIACIÓN DE PROFESORES Y TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL HUILA – APROCORHUILA”.*

***Segunda:** Se declare configurada una justa causa para despedir al docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ, determinada a partir de su declaratoria como disciplinariamente responsable al interior de procedimiento disciplinario laboral 0062 de 2020, adelantado por las autoridades internas de CORHUILA, conforme su normatividad interna, lo pactado en el contrato de trabajo suscrito con la Corporación y con plenitud de respeto por sus garantías procedimentales, en los términos de los artículos 62 y 410 del Código Sustantivo del Trabajo.*

***Tercera:** De forma consecuente con la anterior declaración, se autorice a la Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA, para despedir con justa causa al docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ, dando terminación al contrato de trabajo a término indefinido suscrito el día 01 de febrero de 2006 entre las partes.*



+57 3208494828



gerencia@sandovalsas.com
helmasacu@gmail.com



Calle 11 No. 7 – 35/39
C. C. Fenalco Oficina 401
Neiva Huila -Colombia.

***Cuarta:** Se condene en costas y agencias en derecho al docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ. “*

Agotado el debate probatorio, en trámite del que conoció el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, se emitió fallo del 26 de julio de 2021, desestimando las pretensiones de la demanda.

Como fundamentos de la decisión, se consideró por parte del fallador de inicial instancia y en lo pertinente, que no se había probado la justa causa para despedir al docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ y que antes que un incumplimiento de sus obligaciones, lo que había sucedido es que CORHUILA no había otorgado los medios para que el mismo ejerciera su actividad desde su domicilio (1).

También se adujo -en resumen- que no se había logrado probar su sustracción a utilizar las herramientas tecnológicas correspondientes a las plataformas “Moodle” y “Google Meet”, circunstancia esta que había motivado el inicio del proceso disciplinario que concluyó al interior de la Corporación con la declaratoria de incursión en falta grave por parte del Trabajador (2).

Finalmente y en lo que es de interés para este asunto, se indicó en el fallo que el proceso disciplinario adelantado, había faltado a las condiciones mínimas de suficiencia para garantizar los derechos del disciplinado (3).

II. DE LOS MOTIVOS DE INCONFORMIDAD CON LA DECISIÓN IMPUGNADA.

Advirtiendo desde este instante que estas alegaciones predecisorias en sede de segunda instancia no tienen objetivo diferente que complementar el recurso formulado, sustentado y admitido en audiencia del 26 de julio anterior próximo, misma oportunidad en la que se emitió sentencia de primer grado, procederé a continuación a formular algunas precisiones adicionales para que sean consideradas también como fuente de réplica.

A. DE LA CAUSAL DE INCUMPLIMIENTO INVOCADA Y PROBADA.

Los dos (2) primeros argumentos enunciados en la sentencia recurrida para desestimar las pretensiones de la demanda, giraron en torno a la no acreditación del incumplimiento de las obligaciones que como docente tenía el profesor GAITAN GONZÁLEZ en su contrato de trabajo.

Con todo y como se expuesto ampliamente en la demanda presentada, fue el incumplimiento grave del contrato de trabajo, por parte del profesor JOSÉ MANUEL GAITAN GONZALEZ, debidamente probado,, la causa que llevo a que una vez agotado el trámite disciplinario al que concurrió con plenitud de garantías, se invocara el aval judicial para hacer efectiva la orden de terminación del contrato de trabajo que le une a CORHUILA, amén de tratarse de un directivo de la organización sindical denominada APROCORHUILA, creada el 13 de marzo de 2015.

Como del contrato de trabajo -sinalagmático y conmutativo- emanaba el deber recíproco de cumplimiento, se probó de parte nuestra que con ocasión de la declaratoria que hiciera la Organización Mundial de la Salud del Coronavirus - COVID-19 y las medidas adoptas en nuestro país para atender aquel requerimiento, CORHUILA, atendiendo la necesidad de garantizar el servicio educativo -que se erige como su razón fundante- ante las limitaciones de movilidad y

por ende, de presencialidad, emitió entre otros, el Comunicado 029 de 11 de agosto de 2020 y el Acuerdo 184 del 13 de agosto de 2020, expedido por el Consejo Académico de CORHUILA *“Por el cual se definen los lineamientos institucionales para el desarrollo académico durante la pandemia”*.

Fue así que se ordenó que todos los docentes vinculados a la institución implementaran y utilizaran las plataformas *“Moodle”*, y *“Google Meet”* para desarrollar **las actividades docentes vía remota** y permitir a la Corporación llevar un registro organizado de las mismas, mandato que incumplió deliberadamente el profesor GAITAN GONZÁLEZ, Docente de Tiempo Completo adscrito al Programa de Mercadeo, Publicidad y Ventas de la Corporación, durante los ciclos académicos 2020-A y 2020-B, como se pudo probar con los siguientes elementos de convicción debidamente allegados al trámite:

- ✓ Oficio 4.1.6.6. – PA MP-072 del 2 de octubre de 2020 suscrito por la Doctora LUZ AMPARO VARGAS SÁNCHEZ, Directora del programa de Mercadeo y Publicidad y dirigido al Doctor ROBINSON CASALLAS MONTEALEGRE, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; en el que se pone de presente la existencia de algunas comunicaciones cruzadas desde los correos institucionales del demandado y la primera persona anteriormente referida, en torno a la falta de utilización de las plataformas digitales dispuestas por CORHUILA para realizar las actividades docentes, como lo son aquellas de fecha 12 y 25 de agosto, y 30 de septiembre de 2020, los cuales fueron efectivamente recibidos por cuanto fueron respondidos de su parte.
- ✓ Comunicación electrónica del 28 de octubre y 10 de noviembre de 2020 suscritas por la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Currículo y Aseguramiento de la Calidad de la Institución, por la cual remiten a la Oficina de Personal y Talento Humano el reporte de seguimiento de docentes de CORHUILA, dentro del cual se da cuenta de una serie de irregularidades, destacando el desacato del docente GAITAN GONZÁLEZ.
- ✓ Las versiones testimoniales de los señores FULVIA LUCERO VALDERRAMA CHÁVARRO y ROBINSON CASALLAS MONTEALEGRE. La primera, quien para la época de los hechos ejercía como Vicerrectora académica de CORHUILA, reiteró que convocó en dos (2) oportunidades al docente para conocer, inicialmente las razones de su omisión en atender los lineamientos para impartir sus cátedras a través de los medios no presenciales y luego, para conocer sus observaciones, llamados que según dijo, nunca fueron atendidos ni siquiera con comparecencia a las citas hechas.

El segundo, como Jefe inmediato y Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas para la época de los hechos, explicó que por ser el Jefe inmediato del docente demandado, había tratado también y de forma infructuosa, de persuadirle para el uso de aquellas nuevas tecnologías sin hallar respuesta. De este testigo, de hecho, se destaca lo manifestado en torno a que había sido el profesor GAITAN GONZÁLEZ el único en su programa que se había sustraído de esa forma a aquellos deberes básicos.

Pero es que si lo anterior no resultaba suficiente, al proceso concurrió el mismo demandante quien también así lo reconoció en el interrogatorio de parte que se practicó el día 25 de junio de 2021 a instancias nuestras. Allí, de forma absolutamente clara, el demandado, JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ reconoció que no había ingresado a la plataforma *“Moodle”* a hacer el

depósito de la información y que los eventos de ingreso al instrumento “*goole meet*” no había sido constante.

Antes por el contrario, de lo probado se pudo conocer que desechó la ayuda institucional que se brindaba para su acondicionamiento y reiteró su intención unilateral y arbitraria de no utilizar la plataforma “*Moodle*” para el desarrollo académico en las asignaturas que confirman su carga académica.

De su misma declaración se desprende que no asistió a las reuniones del 8 de octubre de 2020 con el Director del currículo y aseguramiento, el Decano del programa y vicerrectoría para brindar apoyo en el uso de las plataformas;, al tiempo que tampoco lo hizo para con aquella convocada el 16 de octubre de 2020 para tal fin.

Finalmente y dentro del expediente disciplinario allegado, se conoció y se trasladó a este proceso judicial, el escrito del 19 de octubre de 2020 en el que reconociendo que no ha utilizado las herramientas ofimáticas y por si fuese poco, así lo dijo en su intervención en diligencia del 26 de noviembre de 2020 en la que sostuvo que no la utiliza.

Lo anterior, expuesto como una verdadera confesión del trabajador, que por cierto renunció a dar cuenta de ello en el trámite disciplinario adelantado al interior de la Corporación, evidencian que realmente faltó al principal deber que como docente le correspondía en virtud de la relación laboral que aún conserva con CORHUILA y que se reduce a garantizar la cátedra de los estudiantes en los cursos asignados, representando ello, nada menos que la sustracción de CORHUILA al compromiso que tiene con sus estudiantes.

Es así entonces que contrario a lo señalado por el juez de inicial instancia, no solo se probó el incumplimiento del docente sino que además, el mismo fue abultado, grave e intencional, afectando el núcleo esencial de su actividad laboral.

B. DEL PROCESO DISCIPLINARIO ADELANTADO EN CONTRA DEL PROFESOR JOSE MAUEL GAITAN.

El otro aspecto que determinó la *ratio decidendi* de la providencia del 26 de julio de 2021, por virtud de la cual el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva desestimó las pretensiones de la demanda laboral que en ejercicio de la acción especial de levantamiento de fuero sindical o permiso para despedir inició CORHUILA en contra del docente JOSÉ MAMUEL GAITAN GONZÁLEZ, fue el considerar que el proceso disciplinario adelantado no se había ajustado a las exigencias mínimas requeridas.

Sobre este particular hay que decir y que antes que orfandad en la materia, lo probado excedió los cánones usuales de exigencia en el adelanto de este tipo de procesos al interior de organizaciones privadas.

En efecto y en primer término, junto con la demanda se allegó copia del Copia del Acuerdo 275 del 7 de abril de 2014 emanado del Consejo Superior de CORHUILA “*Por el cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria del Huila CORHUILA*”, el que regula estatutariamente y en lo interno, los procesos disciplinarios al interior de la Corporación. Se trata del compendio normativo utilizado desde su entrada en vigencia para e ejercicio de

aquella potestad y cuyo contenido, en aquello que no está expresamente regulado, ha sido adecuado para garantizar plenitud de derechos a los investigados.

Para este caso y como quedó probado documentalmente, se allegó íntegramente el legajo documental del proceso disciplinario adelantado en contra del profesor GAITAN GONZÁLEZ, correspondiente al proceso disciplinario 0062 de 2020, partiendo de la constancia de notificación personal de la apertura del mismo, de fecha 11 de noviembre de 2020; del oficio del 12 de noviembre de 2020 remitido por el señor GAITAN GONZÁLEZ a la Oficina de Personal y Talento Humano, en el que solicitó ampliación del término para presentar descargos; del escrito del 19 de noviembre de 2020, por el cual el docente GAITAN GONZÁLEZ presentó escrito de descargos dentro del proceso disciplinario adelantado en su contra; de auto del 4 de diciembre de 2020, por el cual se resolvió sobre las solicitudes probatorias hechas en el trámite disciplinario por el disciplinado; de la comunicación 5.1.2.-PHT del 14 de diciembre de 2020, por la cual se comunicó al investigado del cierre de la etapa probatoria y se le otorgó tres (3) días para que presentara sus alegaciones; de la constancia **de vencimiento en silencio de aquel plazo otorgado para presentar alegaciones**; del fallo del 18 de enero de 2021 por el cual se emitió decisión dentro de aquel trámite disciplinario, de la constancia de notificación al docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ de fecha 5 de febrero de 2020, y, finalmente, la constancia del 15 de febrero de 2021 emitida por la Jefe de Personal y Talento Humano de CORHUILA, por la cual se acredita la ejecutoria del fallo de primera instancia emitido en contra del docente JOSE MANUEL GAITAN GONZÁLEZ dentro del precitado procedimiento disciplinario.

Una simple comparación entre lo obrado en el trámite -que por cierto no fue tachado- e incluso la precaria regulación del proceso disciplinario al interior del Reglamento Interno de Trabajo, permite concluir que antes que lesivo, lo observado fue generoso en posibilidades de intervención, siendo el mismo disciplinado.

De hecho, de ello dio cuenta el abogado JUAN DAVID UZAETA CHARRY, profesional de procesos disciplinarios adscrito a la oficina de Jefatura de Personal y Talento Humano de CORHUIA quien contribuyó en la sustanciación del trámite y depuso en este proceso.

Fue así como se hallaron probadas las causales de previstas en los numerales 6, 10 y 13 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para que el empleador diese por terminado el contrato laboral, a saber:

“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.”

En suma y contrario a lo considerado por el fallador de primera instancia en su decisión, se probó, disciplinariamente, con concurrencia e incluso omisión defensiva atribuible de forma exclusiva al trabajador, que había incumplido gravemente la más importante de las obligaciones

que como trabajador tenía por razón de su calidad de docente: Impartir la cátedra a través de los medios dispuestos por CORHUILA para afrontar los retos que deparaba la pandemia y por ende, la orden oficial de distanciamiento que impedía las clases presenciales y que en cambio sí fueron cumplidas por todos los restantes docentes de la Institución como lo declaró la Vicerrectora académica FULVIA LUCERO VALDERRAMA CHÁVARRO.

Ahora bien, a propósito de este punto y como se indicó desde las mismas alegaciones previa decisión del asunto, la Corte Suprema de Justicia entre otras, en sentencia del 13 de septiembre de 2017 (SL 16298, Radicación 55472, M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA), ha sostenido que la gravedad del incumplimiento en materia laboral puede venir tanto de la ley, como por acuerdo entre las partes en pactos o convenciones colectivas, reglamentos internos de trabajo y en el contrato individual de trabajo.

También allí señaló que no puede excusarse o enervarse el incumplimiento del trabajador en que el acto concreto de incumplimiento no haya tenido un efecto inmediato o no parezca relevante, pues en este caso de lo que se trata es del ***“...no acatamiento de las órdenes emanadas de los jefes inmediatos”***, pues conocía de las órdenes y aun así, actuó en su contra.

Finalmente y por la pertinencia para el asunto, en sentencia SL7252-2015 del 18 de marzo de 2015 (Radicación 43925), con ponencia del Magistrado GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA, señaló:

“Lo mismo sucede respecto a las demás probanzas cuestionadas en el cargo, en tanto ellas solo dan cuenta de las premiaciones y felicitaciones otorgadas a la trabajadora por parte de la empresa, así como las cartas de agradecimiento de los clientes por la gestión realizada por la señora Castro Rincón, y una denuncia elevada por la actora a la presidencia por conductas reprochables en las que había incurrido su jefe inmediato, sin que de ellas emane el cumplimiento por parte de la demandante de las órdenes dadas por su empleador....”

De hecho en un supuesto casi idéntico al que se analiza en este caso de sustracción de obligaciones del trabajador a unas directrices del empleador, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la precitada sentencia SL7252-2015 del 18 de marzo de 2015 (Radicación 43925), con ponencia del Magistrado GUSTAVO HERNANDO LÓPEZ ALGARRA, sostuvo que el supuesto de hecho de aquella causal, como lo reconoció la Corte, no es ver qué resultado tuvo el comportamiento del trabajador para el patrono sino simplemente corroborar la su sustracción al deber sin justa causa.

Se trataba de una trabajadora del Banco de Bogotá que demandó a su antes patrono, alegando que el despido había sido injustificado pues el incumplimiento ni había tenido lugar ni era grave en los términos del artículo 62 del C.S.T. Estábamos ante una Gerente titular de oficina que había estado vinculada 23 años, un (1) mes y diez (10) días cuya causal de retiro fue el ***“...no aplicar los procedimientos establecidos para las diferentes transacciones”***, particularmente de una entre miles de créditos, muy a pesar del tiempo de servicio y tener las más altas calificaciones y reconocimientos al interior del Banco y observa un cumplimiento del 90% de sus metas según el informe de auditoría.

En este caso y muy a pesar de ese casi único caso de incumplimiento, el tiempo de servicio y calificaciones previas de la empleada, se demostró que se había incumplido con las directrices

del empleador, puntualmente impartidas para la actividad misional de la empresa, lo que constituía *per se* la gravedad de la falta y le dotaba de proporcionalidad.

De hecho, allí se conformó lo dicho por el mismo Alto Tribunal, en sentencia CSJ SL8002-2014, en la que a propósito de la proporcionalidad del despido explicó que: [...] *la proporcionalidad de una decisión de despido debe ser examinada en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como, la labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor.*

Transmutando aquellos precedentes a este caso, es evidente que por la esencialidad de la cátedra en el marco de su actividad laboral, el que el profesor GAITAN GONZÁLEZ su hubiese sustraído a atenderla utilizando las herramientas dispuestas por CORHUILA para atender las contingencias de la no presencialidad en el periodo académico 2020, representó una sustracción notoria y grave de sus obligaciones como trabajador, la que se destaca simplemente de considerar que junto a él, solo otro colega hizo lo mismo, evidenciándose así la gravedad del confeso incumplimiento y por ende, la incursión en la causal de conclusión del contrato por parte del empleador que oportunamente se invocó en el trámite disciplinario que se adelantó en su contra.

III. CONCLUSIÓN Y SOLICITUD.

Probado como lo fue en este caso que con su obrar el profesor JOSÉ MANUEL GAITAN GONZÁLEZ desconoció de forma voluntaria y deliberada las obligaciones contenidas en los numerales 1 y 5 del artículo 58, los numerales 6, 9 y 10 del artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y los literales a), b), e) y j) del artículo 71, numerales 4 y 8 del artículo 72, numeral 21 del artículo 78, literal d), r), u) y v) del artículo 84 del Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación contenido en el Acuerdo 275 de 2014, los literales c), e), y n) del artículo 6 del Acuerdo 305 de 2014 y la cláusula primera del contrato de trabajo suscrito con CORHUILA el día 01 de febrero de 2006, solicito se revoque la sentencia de primera instancia del 26 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva y en su lugar se acceda a las pretensiones de la demanda.

Con el respeto acostumbrado,


HELBER MAURICIO SANDOVAL CUMBE
C.C. 7.707.551 de Neiva (H).
T.P. 115.703 C.S. de la J.