

Honorable

M.P. GILMA LETICIA PARADA PULIDO

TRIBUNAL SUPERIOR SALA CIVIL – FAMILIA- LABORAL

NEIVA – HUILA

REF. RAD. **41001310500120170065801**

ORDINARIO LABORAL DE HECTOR FABIO ROSERO CONTRA CLINICA  
MEDILASER SA.

**LUIS HERNANDO CALDERON GOMEZ**, en mi calidad de apdoerado de la parte actora dentro del proceso de la referencia, me permito presentar los alegatos de conclusion, sin menos cabo de lo expuesto en la sustentacion del recurso efectuado de amnera verbal por el togado; solicito desde ya REVOCAR la provdiencia emitida por el A Quo, La parte actora respeta la posición del juez de instancia, pero no la comparte, máxime si el actuar como se ha insistido vulnero preceptos constitucionales que deben ser garantes por los órganos judiciales, la recolección del acervo probatorio valoradas en conjunto bajo los criterios de la sana critica, valoracion en conjunto de las pruebas; pueden dar plena veracidad que la CLINICA MEDILASER SA, no actuo conforme a derecho y a los lineamientos establecidos en la normatividad laboral y en el reglamento Interno de la entodad; al NO EXISTIÓ UNA diligencia de descargos siendo este un procedimiento

catalogada de alto rango de respeto de derechos del trabajador, se reiteran las posiciones constitucional art. 29, como legal art. 115 CST. Como convencional “ En el mismo sentido La Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha reiterado que las garantías **mínimas aplicable a todo tipo de procedimientos administrativos o judiciales** *"tiene 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"*.

Es decir el trabajador no se le dio la oportunidad de desvirtuar el hecho acaecido que dio paso a culminar la relación laboral, para que inclusive hiciera presente personal del sindicato o en su defecto un testigo que acompañara la diligencia.

**De la misma manera AL EXISTIR DUDA real de la actuación de la actora debió el empleador proceder a buscar los mecanismos idóneos para calificar la conducta del trabajador como su consecuente sanción o en su defecto calificar la FALTA, que diera lugar a proceder a la terminación unilateral del contrato. Y es el mismo REGLAMENTO INTERNO como se ha demostrado quien faculta tal directriz y direcciona le DEBER que tiene el empleador de actuar con directrices legales. Traigo nuevamente a colación el CAPITULO XXII procedimientos para comprobación de **FALTAS** (QUE ES LA QUE NOS OCUPA), Y FORMA DE APLICACIÓN DE LA SANCIONES DISCIPLINARIAS y en su **artículo 60 señala**: en caso de considerarse necesario para la comprobación de la FALTA y antes de aplicarse una sanción el empleador DEBERÁ oír en descargos al trabajador inculpado **Directamente** quien tendrá DERECHO a estar asistido por DOS (2), compañeros de trabajo si lo considera y estos podrán actuar solamente en calidad de testigos. En el mismo sentido el **art. 62 del relacionado reglamento**, enviste de la obligación al empleador de NOTIFICAR POR ESCRITO AL TRABAJADOR indicándole la FALTA Y LA SANCIÓN pudiendo el sancionado ejercer el derecho de contradicción y defensa dentro del término de tres (3) días, interponer los recursos de ley reposición y apelación.**

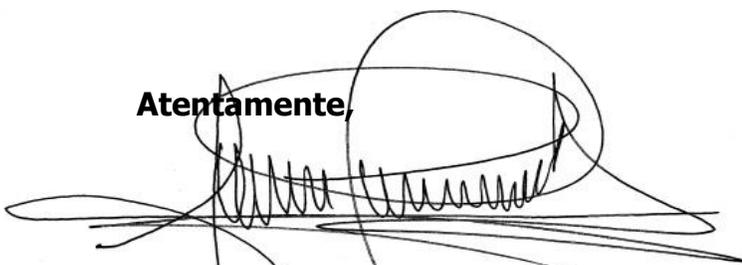
**Entre otras posiciones jurisprudenciales Sentencia C-593/14**

**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".*

En estos terminos presento los alegatos conclutivos, solicitando H. Magistrados, Revocar en su integridad la providencia, procediendo a RECONOCER las pretensiones incoadas por la paret actora a traves del suscrito profesional.

**Atentamente,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luis Hernando Calderon Gomez', written over a horizontal line. The signature is somewhat stylized and overlaps the line.

**LUIS HERNANDO CALDERON GOMEZ**

C.C. 7.729.039 de Neiva

T.P. 184.500 del C.S de la J.