

Señores:

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA SALA LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ**

Neiva-Huila

E.S.D.

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Santiago Ángel Botero

Demandado: Corporación Universitaria del Huila- "Corhuila"

Radicado: 410013105001-2018-00587-01

Asunto: Alegatos de Conclusión Parte Demandante.

TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.078.746.366 de Acevedo-Huila y portadora de la Tarjeta Profesional No. 192.257 del Consejo Superior de la Judicatura obrando como apoderada judicial del demandante **SANTIAGO ÁNGEL BOTERO** identificado con cédula de ciudadanía No. 75.082.857, dentro de esta acción judicial Ordinaria Laboral de Primera Instancia, me permito presentar los siguientes alegatos de conclusión, como argumentos jurídicos por los cuales este despacho debe **REVOCAR** la sentencia de primera instancia de fecha 30 de mayo de 2019 emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva.

I. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA EMITIDA POR EL JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA DE FECHA 30 DE MAYO DE 2019.

El aquo negó las pretensiones de la demanda del señor Santiago Ángel Botero, bajo los siguientes términos:

"PRIMERO: DECLARAR entre Santiago Botero como trabajador particular y la Corporación Universitaria Corhuila como empleadora existió un contrato de trabajo escrito de obra indefinida con fecha de inicio del 19 de enero de 2009 y terminación el 05 de marzo de 2018 por decisión unilateral y con justa causa de la empleadora.

SEGUNDO: ABSOLVER a la Corporación Universitaria Del Huila Corhuila de los reajustes salariales, sanción moratoria, indemnización por despido injusto y demás pretensiones procesales del demandante.

TERCERO: DECLARAR probadas las excepciones de prescripción de cualquier derecho laboral generado a favor del actor desde el 19 de enero del año 2009 y el 19 de enero de 2015 y las demás excepciones planteadas.

CUARTO: CONDENAR a la actora a pagar las costas de este proceso".

II. ARGUMENTOS DE DEFENSA.

➤ **RESPECTO AL DESPIDO CON JUSTA CAUSA ADUCIDO POR LA DEMANDADA.**

Es preciso indicar que los artículos 61 y 62 del CST establecen taxativamente algunas justas causas de despido, causales que a dicho de la entidad demandada se enmarcan a la conducta desplegada por mi poderdante denominada "plagio" definiéndola como tomar como suya propiedad intelectual ajena, la fundamentación para aducir esta situación como justa causa de despido es el Reglamento Interno de Trabajo y los conceptos realizados por dos pares académicos dentro de la evaluación de un documento cuyo único fin era el ingreso al escalafón docente en calidad de docente asociado.

Así mismo, la entidad demandada indica haber surtido el trámite legal que le permitió a mi poderdante realizar una defensa en términos de debido proceso, sin embargo, mediante la comunicación de fecha 12 de febrero de 2018 y luego 6 de marzo de 2018, mi poderdante

solicitó una audiencia presencial en la cual pudiese aclarar y exponer sus alegatos de forma más amplia, situación que no fue aceptada por la Universidad considerando que existían suficientes argumentos para examinar su postura, consideración que no está en cabeza de la Universidad sino que debía ceñirse a lo expresado como solicitud por mi poderdante.

Respecto al proceso disciplinario que debe adelantarse dentro de la empresa a fin que el trabajador cuente con la garantía del derecho de defensa y debido proceso contenido en el artículo 29 de la Constitución Política, el Artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo indica el procedimiento para imponer sanciones, al respecto *“ Antes de aplicarse la sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador implicado como los dos(2) representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción que se interponga pretermitiendo este trámite”*.

Sin embargo, la interpretación de ser oídos no puede limitarse a una simple comunicación informativa como en el caso de mi poderdante, sino que debe interpretarse a la luz del sentir del legislador y los postulados de la Constitución Política, así lo ha indicado la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014 al realizar el examen de Constitucionalidad de esta norma, indicando:

...” cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.

Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino 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 para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas...

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan. “

Seguidamente delimita las actuaciones que deben surtirse como mínimo dentro del trámite disciplinario administrativo interno para garantizar el derecho de defensa y ratifica lo indicado por la misma entidad mediante sentencia T-917 de 2006

“En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (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. Aquí debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (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, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de

cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia”.

➤ **VIOLACIÓN AL DERECHO FUNDAMENTAL DE DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN DENTRO DE TRÁMITE DISCIPLINARIO- DESPIDO FUE ILEGAL EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 115 DEL CST.**

La aplicación de sanciones disciplinarias por parte del empleador, es una potestad que forma parte de su poder subordinante. Sin embargo, los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras, representan una barrera que el empleador no puede sobrepasar, ni siquiera al amparo de dicho poder subordinante, de conformidad con la Constitución Política, la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás documentos de índole privado suscritos de mutuo acuerdo entre las partes.

En ese orden de ideas, trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales precisan el estudio del debido proceso y la orientación de diligencias y procedimientos de acompañamiento a trabajadoras/es, con miras a comprender y dominar herramientas, acciones y posibilidades, para reivindicar el derecho fundamental de debido proceso.

Respecto al mismo, tenemos que el debido proceso es un derecho fundamental que exige el respeto de garantías, tales como la defensa, la contradicción, la posibilidad de probar o de presentar recursos, en el marco de un procedimiento que permita, además, que la persona conozca previamente las posibles consecuencias que se producirán en su contra, sus posibilidades de ejercer su defensa, quién tiene a su cargo investigar y decidir la respectiva situación y cómo esta puede impugnar una eventual decisión desfavorable. En materia laboral, esto implica que trabajadores y trabajadoras desde la propia citación a un procedimiento disciplinario, deben contar con las garantías mínimas para ejercer su defensa, esto es, con un procedimiento previo y claramente definido y con el respeto absoluto por su dignidad, de tal suerte que el empleador no pueda imponer de forma sorpresiva y arbitraria, sanciones que violenten la garantía constitucional del debido proceso.

Es así, como la Corte Suprema de Justicia indicó que la falta de congruencia entre la sentencia y la resolución de acusación, es un error que afecta el debido proceso. Pues, *“La formulación de la acusación exige, de un extremo, la precisión de la conducta que será objeto del juicio, dicho, en otros términos, la concreción de los hechos -imputación fáctica-, pero además, la calificación jurídica que los mismos concitan -imputación jurídica-, traducida en el señalamiento del tipo en el cual se subsume la conducta, con deducción de todas aquellas circunstancias que la específico”.* Este postulado, entonces, implica que el fallo no puede recaer sobre hechos diferentes a los que fueron materia de la acusación, ni desconocer la calificación jurídica predicada en ellos. *Podrá el juzgador a lo sumo, dado el carácter provisional de esta última, concretar definitivamente la adecuación típica del hecho punible, acomodando a la sentencia -si es del caso- la conducta a uno cualquiera de los tipos que integran el capítulo respectivo, pero sin trascender los límites o parámetros impuestos por el núcleo central de la acusación, como lo tiene bien definido la jurisprudencia (Cfr. sentencia de marzo 4 de 1997, radicado 9637). Dicho, en otros términos, el pronunciamiento del juez debe versar sobre los cargos elevados en la acusación, absolviendo o condenando al encausado”* (M. P. Jorge Aníbal Gómez Gallego, radicación número 16.150)¹.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, estableció en la Sentencia 24668 del 06 de Abril de 2006, que: El juzgador al momento de elaborar el correspondiente juicio de derecho puede llegar a transgredir el principio de congruencia, por acción o por omisión, ocurriendo en los siguientes eventos:

¹ Gómez Pavajeau. Carlos Arturo. Procuraduría General de la Nación. Radicado: 161-00662 (009-13930/98).

1. Por acción: a) Cuando se condena por hechos distintos a los contemplados en la formulación de imputación o de acusación, según el caso. b) Cuando se condena por un delito que nunca se hizo mención fáctica ni jurídicamente en el acto de formulación de imputación o de la acusación, según el caso. 2. Por omisión: a) Cuando en el fallo se suprime una circunstancia, genérica o específica, de menor punibilidad que se hubiese reconocido en las audiencias de formulación de la imputación o de la acusación, según el caso.²

Trasladando estos conceptos que son materia del derecho penal, al derecho laboral, específicamente al procedimiento disciplinario, se debe señalar que, se viola el principio de congruencia cuando:

1. Se condena por hechos distintos a los reportados inicialmente.
2. Cuando se sanciona por una falta que no se configura con los hechos reportados.
3. Cuando se omiten las circunstancias que implicaría una sanción menor para el infractor.

En cuanto al principio de proporcionalidad en trámite disciplinario, la Corte Constitucional en sentencia C-822 de 2005, expuso que: *“El concepto de la proporcionalidad remite a la relación de equilibrio entre distintos pares de conceptos, como supuesto de hecho y consecuencia jurídica. En el derecho penal, la proporcionalidad regula las relaciones entre diversas instituciones, como entre la gravedad de la conducta punible y la sanción penal a imponer por su comisión, entre las causales de justificación y la posible eximente de punibilidad, entre las causales de agravación o atenuación y la graduación de la pena, o entre la magnitud del daño antijurídico causado y la sanción pecuniaria correspondiente a fijar por el juez”*.³

Por tanto, al aplicar este concepto en un procedimiento disciplinario, se debe entender que la proporcionalidad es un principio de corrección funcional de toda la actividad sancionadora que, junto con otros principios de interpretación constitucional, busca asegurar que la potestad disciplinaria, actúe dentro del marco del Estado de Derecho, sin excederse en el ejercicio de sus funciones. En materia disciplinaria, los conceptos sobre los cuales aplica este principio, en aras de desarrollar la potestad disciplinaria de manera equilibrada, son específicamente la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción a aplicar, e impone la obligación a los operadores jurídicos de aplicar sanciones equilibradas, justas, teniendo como parámetro la gravedad de la falta.

En consecuencia, el derecho fundamental al debido proceso, es la garantía que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer, legítimamente a los sujetos, cargas, castigos o sanciones. De este se desprende, además, el derecho a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud el derecho de defensa, a impugnar las decisiones y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio. Dicha interpretación, de acuerdo con el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, se aviene a la consagración de derechos fundamentales que hace la Constitución Política de Colombia, los cuales, en este caso, constituyen obligaciones especiales del patrono respecto a sus empleados. Dentro de estos se encuentran, además del debido proceso, el respeto por la dignidad del trabajador (C.P. art. 25) y, en tal medida, por su buen nombre (C.P. art. 15) y por su honra (C.P. art. 21). 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.

Por tal motivo, no resulta de la sana lógica, que se pretenda burlar el ordenamiento legal y vulnerar los derechos fundamentales de mi poderdante, enmascarando un despido generado dentro de un trámite disciplinario, bajo el amparo de ser sin justa causa, cuando a todas luces, es posible inferir que se trata del resultado de un trámite disciplinario que no tenía la vocación de prosperidad.

²Corte Suprema de Justicia. Sentencia 24668 del 06 de Abril de 2006. Magistrado Ponente Jorge Luís Quintero Milanés.

³Corte Constitucional. Sentencia C-822 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

En concordancia, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que no produce efecto alguno la sanción disciplinaria que imponga un empleador sin previamente haber dado la oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado, como a dos representantes del sindicato al que éste pertenezca.

Frente a esta prerrogativa, ya la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en casos con similares presupuestos fácticos en donde se debatió el derecho al reintegro originado en la omisión del empleador de adelantar un trámite disciplinario previo al despido del trabajador, admitió que *"el querer de las partes no fue establecer una estabilidad absoluta"* sino fijar un trámite que al ser omitido conlleva a la declaración de inexistencia del despido con el consecuente reintegro.

Esto dijo la Sala de Casación en CSJ SL 18637-2017:

"A pesar de lo expuesto, la cláusula 25 dispone un procedimiento cuando de imponer una sanción se trata "o la cancelación del contrato, excepto el llamado de atención", que debe seguir un trámite, que de no llevarse a cabo, según el parágrafo I, trae una consecuencia, cuál es la inexistencia de la cancelación del contrato y el consecuente reintegro del trabajador.

➤ **RESPECTO A LA PROTECCIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO.**

El Trabajo encuentra protección como derecho fundamental no solo en la normatividad nacional⁴ sino en el plano internacional, esto en virtud que su desprotección genera en quien lo sufre una vulneración tan profunda que impide su desarrollo social, así, se ven menguados, su dignidad, su sustento, sus necesidades básicas y las de su familia.

Al respecto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos-DUDH- Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, en su Artículo 23, señala:

*"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".*

Relacionado con lo anterior, el derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte Constitucional⁵, como *"la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*.

En consecuencia, se debe conceptualizar sobre el derecho al mínimo vital, lo cual es importante y de trascendencia jurisprudencial, que es entendido desde la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, y por las cuales se hace necesario evaluar el mismo mínimo vital de acuerdo a las circunstancias particulares de cada individuo y en el caso concreto en los que se verifique la real vulneración de necesidades de satisfacción protegidas por la Constitución Política de Colombia de 1991 y nuestro ordenamiento jurídico.

⁴ Artículo 25 Constitución Política; Preámbulo de la Constitución Artículo 53 y 93 Constitucional.

⁵ Sentencia T-678 de 2017 Corte Constitucional

Así, la Sentencia T-090 de 2020 indicó una protección especial a este derecho en el siguiente contexto:

...La Corte ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otros, los derechos a: i) ser oído; ii) la notificación oportuna y de conformidad con la ley; iii) que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas; iv) participar en el trámite desde su inicio hasta su culminación; v) que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico; vi) gozar de la presunción de inocencia; vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción; viii) solicitar, aportar y controvertir pruebas; y ix) impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso..."

Por tal motivo, la determinación de la Corporación Corhuila, transgredió el derecho fundamental al trabajo del actor, lo cual, afectó su prerrogativa al mínimo vital, teniendo en cuenta que los ingresos que permiten su subsistencia se derivan del producto de su fuerza laboral que a diario llevaba a cabo. En este orden, la vulneración del derecho al trabajo se dio al limitar la oportunidad de ejercer su labor de forma regular, sin existir una justa causa de despido sino de manera arbitraria aduciendo que mi mandante había realizado plagio dentro de la publicación docente antes mencionada, sin desarrollarse a cabalidad un debido proceso, ni teniendo en cuenta su situación especial.

III. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Así las cosas, mi poderdante ha sido objeto de un desconocimiento supremo de sus derechos laborales por la entidad demandada, pues no solo realizó una desmejora de sus condiciones laborales sometiéndolo a reiniciar un proceso de escalafón docente que ya había sido adquirido por este bajo la normatividad aplicable en su momento, sino que extendió los requisitos de una convocatoria a la calificación del desarrollo de las funciones del señor Santiago Ángel Botero como trabajador.

Los requisitos para acceso a escalafón docente en la categoría de docente asociado establecen de forma taxativa que la única razón de la presentación del documento de investigación o científico es la valoración del ingreso a la categoría, es decir su único fin es este; mal hace la Universidad CORHUILA al extender el alcance de esta finalidad a una especie de evaluación de desempeño en la cual establece como una actividad dentro de las obligaciones laborales la desarrollada por el trabajador en virtud del ascenso a su escalafón, situación que no es cierta, pues esta participación es ajena al desarrollo de la actividad de trabajo de mi poderdante y lo único que pretende, es evaluar si se dan las condiciones para estructurar el incentivo, no otra cosa.

En igual sentido, las pruebas o soportes en que se fundamenta la decisión de la Universidad CORHUILA de terminar el contrato con justa causa a Santiago Ángel, son básicamente los conceptos emitidos por los dos pares académicos que según la entidad demandada permiten adecuar la conducta desplegada con un "plagio"; situación por demás transgresora de los derechos laborales de mi poderdante, pues al tenor de los artículos 270 y 271 del Código Penal y al no encontrarse realmente tipificado como "plagio" ninguna conducta ilegal, se debe hacer alusión a la vulneración de derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, así, para hablar de violación de los derechos de autor se deben examinar las dos esferas en que se da la misma, la patrimonial y la moral, al respecto, estas se configuran cuando al hacer pasar una obra ajena como propia se realiza una distribución y/o reproducción de esta sin permiso del autor con fines lucrativos. Situación que no se configura en el caso in examine, pues mi poderdante no pretendió sacar ventaja de ninguna situación aducida como "plagio" lo único pretendido con su documento fue que se evaluara para acceder a un beneficio laboral, que en nada tuvo incidencia frente al desarrollo de sus funciones laborales.

Así mismo, mi poderdante no tuvo la oportunidad de pedir un segundo concepto técnico sobre el realizado por los pares, ni exponer el suyo propio en las condiciones solicitadas a la entidad demandada, y por último, la Universidad CORHUILA pese a comunicar su decisión

de abrir proceso disciplinario casi un mes después de recibido los conceptos técnicos por los pares, no realizó ninguna gestión para obtener esa experticia técnica que soportara los conceptos académicos para ascenso a escalafón dados por los pares.

Por último, la inmediatez o tiempo razonable entre el inicio del proceso disciplinario y la supuesta falta originaria de justa causa de despido sobrepasa los límites de la lógica, máxime si observamos que no existen ninguna justificación para esta situación, pues la Universidad CORHUILA no aporta como soporte de su decisión ningún otro tipo de experticia técnica o investigación que ameritara tal retraso.

Por lo expuesto, solicitó se **REVOQUE** la sentencia de primera instancia emitida por el aquo de fecha 30 de mayo de 2019 y en su lugar se concedan las pretensiones de la demanda con base en los motivos expuestos.

IV. NOTIFICACIONES.

La suscrita recibirá notificaciones en la Calle 27 No. 9-05 Barrio Los Cambulos de la ciudad de Neiva; Teléfono: 3173805932- (8) 8635797; correo electrónico: laboralistatx@gmail.com y gerencia@siconsultores.com.co.

Atentamente,


TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO

C.C. 1078746366

T.P. 192257 C.S de la J.