

DIEGO ANDRES MONJE GASCA
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL
UNIVERSIDADES CATOLICA Y EXTERNADO DE COLOMBIA

Honorable Magistrado

EDGAR ROBLES RAMIREZ

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

E.

S.

D.

Ref: ALEGATOS DE CONCLUSION PROCESO ORDINARIO LABORAL DE **ROSANNA YANETH CUTIVA GUTIERREZ** CONTRA **CILINCA MEDILASER** S.A. RAD. **41001310500120190022701**.

DIEGO ANDRES MONJE GASCA, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en mi calidad de apoderado especial de CLINICA MEDILASER S.A, comedidamente me permito allegar los alegatos de conclusión, con el fin de que sean tenidos en cuenta al momento del proferirse el fallo de segunda instancia.

Solicito al Honorable Tribunal, ratificar la absolución emitida por el A quo, teniendo en cuenta que el despido no es sanción disciplinaria, y por lo tanto no implica el agotamiento de un procedimiento disciplinario, tal como lo ha manifestado tanto Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, en sentencias que se citan al contestar la demanda, e inclusive la Corte Constitucional en su más reciente sentencia sobre el tema, y que es la **SU 449/20 del 15/10/20**, en donde unificó su criterio al respecto, aclarando que la aplicación de esta sentencia opera hacia el futuro, por seguridad jurídica; señalando que previo a la terminación del contrato de trabajo, se debe dar el Derecho al trabajador de ser Oído o de poder dar versión sobre los hechos, pero no bajo el escenario propio de un proceso disciplinario, a menos que este aparezca previamente establecido.

Antes de esta sentencia no era obligatorio ni siquiera oír al trabajador previo a su despido, a menos que se tratara de la causal 3 establecida en el art. 62 del C.S.T.

El RIT de la Clínica no establece que se deba agotar un procedimiento disciplinario previo al despido, señalando expresamente en su artículo 60 que “**en caso de considerarse necesaria para la comprobación de la falta y antes de aplicarse una sanción disciplinaria**, el empleador deberá oír en descargos al trabajador”

Es decir que este procedimiento no es aplicable para el caso de despidos, sino de sanciones disciplinarias, figuras que como han dicho nuestras altas cortes son totalmente diferentes.

Igualmente se debe tener presente que la clínica, previó al despido de la demandante, **contaba con la carta adulterada** utilizada por esta, para el retiro indebido de las cesantías, y además contaba con el testimonio de más de 90 personas que admitieron haber cometido la misma falta que la demandante, es decir contaba con las pruebas del caso, siendo por esto que resultaba totalmente inoficioso volver a citar a cada trabajador

implicado, a escuchar la misma versión ya dada, la cual ni siquiera se cambia con la demanda, pues esta no se dirige a probar que no existía una justa causa para el despido, sino a buscar un provecho por un presunto vicio de forma inexistente, pues la Clínica si garantizó en debida forma el derecho de defensa y contradicción de los demandantes, aun sin ser exigido para la época del despido.

Obsérvese igualmente que la demandante hizo uso de su derecho a interponer los recursos de reposición y apelación establecidos en el RIT contra la decisión del despido tomada por la Clínica, siendo que tuvo la oportunidad de controvertirla, dentro de los tres (3) días siguientes a conocer la carta de despido, donde además claramente se le dio a conocer las causas de este, pues obviamente porque sabía que no tenía nada que discutir, ante su acto reprochable; así mismo no manifestó en la reunión llevada a cabo el desconocimiento del RIT de la clínica, o del procedimiento que se debía adelantar para retirar las cesantías.

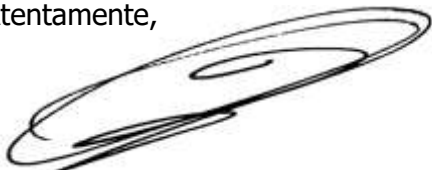
Es inaudito pretender con esta demanda que la justicia premie a la demandante, cuando evidentemente cometió varias faltas graves tipificadas en el RIT de la empresa y en el mismo art. 62 del CST, y que traían como consecuencia la terminación del contrato de trabajo con justa causa, después de cometer un acto tan reprochable, que claramente sabía que estaba llevando a cabo de manera irregular, y no con desconocimiento causa, pues que puede tener de normal tener que pagar a un tercero que no labora con la Clínica, una comisión para que les emita un documento para retirar sus propias cesantías, sabiendo que suscribían un documento, alejado de la verdad y que no era emitido por la Clínica, pues quien lo firmaba no era quien fungía como director de Talento Humano de la misma.

Recordemos además que la ignorancia de la Ley no exime de responsabilidad.

Obsérvese que el documento adulterado suscrito por la demandante para el retiro indebido de cesantías, nunca se tachó de falso, siendo claro que el retiro de las cesantías si se realizó de manera indebida, y que solamente se pretende a través de un vicio de forma inexistente para obtener un provecho totalmente indebido, yendo en contra de todos los principios éticos y morales que debemos tener todas las personas con el fin de formar una mejor sociedad.

Debe tenerse presente igualmente que ya el Tribunal de Neiva en casos originados por los mismos hechos, con radicados 41001310500120170065801, siendo demandante el señor Héctor Fabio Rosero Ortega y radicado 41001310500120170026901, siendo demandante Claudia Patricia Romero Flórez, decidió confirmar las absoluciones de la Clínica Medilaser, emitidas por los Juzgado Laborales del circuito de Neiva, que conocieron en primera instancia dichas demandas.

Atentamente,



DIEGO ANDRES MONJE GASCA

CC. 7.699.289 de Neiva

T.P. 109.194 del C S de la J.