

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Sustanciador**

### AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

25 de marzo de 2022.

*“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO  
RECURRENTE”*

RAD: 20-011-31-05-001-2019-00229-01 proceso ordinario laboral promovido por NELSON LOPEZ SANJUAN contra AGROINDUSTRIA DEL SUR DEL CESAR Y CIA.S.C. A Y OTROS.

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020<sup>1</sup>, por medio del cual el Ministerio de Justicia y del Derecho adopta medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica que enfrenta el país por la pandemia producida por el Covid – 19, y que de acuerdo con su parte motiva debe ser aplicado tanto a los asuntos en curso como a los nuevos.

Que mediante estado electrónico Nro. 31 de fecha 02 de marzo 2022, se corrió traslado a la **parte recurrente** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término de traslado, fue allegado escrito de alegatos por la parte recurrente conforme a la constancia secretarial del 15 de marzo de 2022.

En razón de lo anterior, se hace procedente dar aplicación al artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

---

<sup>1</sup>Artículo 15 Apelación en materia laboral: el recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriada el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el termino de 5 días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE.** Con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, [secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co), se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4º del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

**SEGUNDO: PONGASE A DISPOSICIÓN** de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

**TERCERO: ADJUNTENSE** los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente.**

RAD: 20-011-31-05-001-2019-00229-01 proceso ordinario laboral: NELSON LOPEZ SANJUAN / AGROINDUSTRIAS DEL SUR DEL CESAR Y CIA S.C.A Y OTROS.

JMC Firma de Abogados <jmcservilegal@gmail.com>

Mié 09/03/2022 14:31

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secsctsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Agroince@agroince.com <Agroince@agroince.com>

Buenas tardes, anexo Presentación de Alegatos.

RAD: 20-011-31-05-001-2019-00229-01  
NELSON LOPEZ SANJUAN / AGROINDUSTRIAS DEL SUR DEL CESAR Y CIA S.C.A Y OTROS.

Atentamente,

--  
JUAN CAMILO MUÑOZ ACEVEDO

JMC Firma de Abogados S.A.S.

ONE DRIVE: [juan.munoz@tau.usbmed.edu.co](mailto:juan.munoz@tau.usbmed.edu.co) (compartir documentos)

GOOGLE DRIVE: [jmcservilegal@gmail.com](mailto:jmcservilegal@gmail.com) (compartir documentos)

---

Este mensaje y sus anexos está dirigido para ser usado por su(s) destinatario(s) exclusivamente y puede contener información confidencial y/o reservada protegida legalmente. Si usted no es el destinatario, se le notifica que cualquier distribución o reproducción del mismo, o de cualquiera de sus anexos, está estrictamente prohibida. Si usted ha recibido este mensaje por error, por favor notifiquenos inmediatamente y elimine su texto original, incluidos los anexos, o destruya cualquier reproducción del mismo. Las opiniones expresadas en este mensaje son responsabilidad exclusiva de quien las emite y no necesariamente reflejan la posición institucional de JMC S.A.S., ni comprometen la responsabilidad institucional por el uso que el destinatario haga de las mismas. Este mensaje ha sido verificado con software antivirus. En consecuencia, JMC S.A.S. no se hace responsable por la presencia en él, o en sus anexos, de algún virus que pueda generar daños en los equipos o programas del destinatario.

Prueba Electrónica: al recibir el acuse de recibo por parte de esa dependencia, se entenderá como aceptado y se tomará como documento prueba de la entrega del usuario. En coherencia con la ley 527 del 18-08-1999, la cual versa sobre reconocimiento jurídico de los mensajes de datos en forma electrónica a través de la redes telemáticas.

Magistrado Sustanciador  
JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH  
Superior De Distrito Judicial de Valledupar  
Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral  
secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co,  
E.S.M.

RADICADO: 20-011-31-05-001-2019-00229-01  
DEMANDANTE: Nelson López Sanjuan  
DEMANDADO: Agroindustrias del Sur del César y Cia S.C.A. y otros.  
ASUNTO: Presentación de los alegatos

JUAN CAMILO MUÑOZ ACEVEDO, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.020.426.186 y tarjeta profesional número 218.189, quien representa los intereses de la parte demandante y recurrente en alzada, me permito **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, con el fin de sustentar el recurso de apelación presentado, de acuerdo a lo siguiente:

*En palabras de la Corte Constitucional, "aunque la norma autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, artículo 62 del C.S.T., 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".*

El fundamento en la Carta Política para el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de libertades dentro y fuera de la relación contractual, se encuentra en el artículo 95, donde se consagran los deberes ciudadanos de los colombianos: el primero de ellos es cumplir la Constitución y las leyes, y ***\*respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios\****.

En punto del tema laboral, en el artículo 53 de la Carta está consagrado que *"el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores: (...) estabilidad en el empleo"*; en el inciso final se establece que *"la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los demás derechos de los trabajadores."* sentencia C-299-98, magistrado ponente Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ.

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, la Corte constitucional dijo 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 corresponde 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 aras de garantizar y hacer efectivo las normas 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.** Sentencia 593 de 2014 Magistrado Ponente, Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

La Corte suprema de Justicia ha dicho: el raciocinio de la Corte radica en que no puede establecerse la citación a descargos como un pre-requisito para poder despedir a un trabajador, **por cuanto si no se establece en el Reglamento Interno de Trabajo como tal, la Ley tampoco lo trae consigo, por lo que para la protección del derecho de defensa se debe examinar la forma como sucedieron los hechos y, a partir de ahí, determinar si era, o no, necesario para el esclarecimiento de estos, citar al trabajador a descargos.** SENTENCIA SL-14442018, La Sala No. 2 de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia, (negrilla fuera de texto).

De acuerdo con todo lo expuesto antes y para el caso en cuestión es claro que:

1. Se debe respetar el debido proceso, máxime cuando se ha establecido desde la Constitución como un derecho fundamnetal (artículo 29). Las jurisprudencias de las altas cortes lo repiten con suma frecuencia y como puede verse la concordancia en las dos últimas sentencias citadas. No puede el empleador, ni la togado negar el derecho a la defensa y a la contradicción del empleado afirmando, que el despido no tiene como prerrequisito la citación a descargos porque éste no es una sanción, sino un castigo, vaya forma de violar un derecho fundamental tan importante de manera tan flagrante de un plumazo, máxime cuando tanto la sentencias citan el regalmento interno de trabajo como guía, como un camino, como una luz para llegar a determinar las faltas, elemento esencial para la toma de decisiones por parte del empleador, si este no es elemento fundante para actuar en rectitud y derecho se estaría

dejando al empleado en condiciones de desventaja aún mayores frente a sus empleadores, pero los reglamentos internos de trabajo no son elementos decorativos, ni se elaboran por cumplir con una norma y sirven de base a las pantallas de los computadores o de adorno en las oficinas de los directivos, no, son más que eso, en esta etapa cobra gran relevancia su conocimiento, estudio y manejo del mismo, porque para ello fueron elaborados. El empleador en cualquier momento del desarrollo del contrato puede despedir al empleado, claro que sí, lo debe indemnizarlo en debida forma, pero si lo va a despedir por justa causa si lo debe justificar de manera correcta y en cumplimiento de la norma sustancial y procesal. No se pueden desconocer todos los principios formales y requisitos jurisprudenciales que se deben tener en cuenta a la hora de realizar un proceso disciplinario, y las garantías procesales a la debida y técnica defensa, en aras de aportar y controvertir las pruebas que en su contra obran.

2. En el caso que nos compete la empresa Agroince, en su Reglamento Interno de Trabajo, capítulo XXI, PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS. *Para el procedimiento de aplicación de faltas disciplinarias se tendrá en cuenta la sentencia C-593 DE 2014, la cual hace referencia al debido proceso. Artículo 97. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente en una diligencia de descargos, la cual será debidamente citada por escrito veinticuatro (24) horas antes, exponiendo la conducta y norma incumplida.*

*De la diligencia de descargos se levantará un acta y se le dará la oportunidad de que exponga y allegue las pruebas correspondientes que controvierta la conducta imputada, si no llegase a presentar pruebas y necesitase allegarlas, se le concederá un tiempo prudencial de conformidad con los documentos que necesite aportar. Una vez subsanada esta etapa la decisión será tomada por la EMPRESA,*

*conforme a lo expuesto en la diligencia de descargos y las pruebas allegadas por las partes.*

En cumplimiento de la norma citada en el Reglamento Interno de Trabajo de Agroince, en las declaraciones de Jenifer Tatian Gómez Acevdo, Jefe de Recursos Humanos y el Representante Legal de la empresa, afirmaron que la citación fue verbal, cuando la norma exige que debe ser por escrito, con 24 horas de anterioridad, e informando el objeto de la misma para que el empleado, se prepare y aporte pruebas, o en su defecto solicite un plazo para presentarlas, pero al empleado se le desconocieron todas estas garantías, establecidas en el reglamento. Esta afirmación se confirma con la declaración rendida por mi mandante cuando afirmó que no tenía conocimiento del objeto de la citación a Floridablanca y ese mismo día le entregaron la carta de terminación del contrato laboral por justa causa, previa sugerencia que renunciara para que no se le dañara su hoja de vida, lo que sin ninguna duda constituye una violación al debido proceso establecido por la misma empresa.

3. De la reunión de descargos nunca se levantó ningún acta, o por lo menos no fue presentada por la parte demandada, lo cual viola el artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo de Agroince y está en concordancia con lo afirmado con el abogado de la parte demandada y por Representante Legal, donde en forma reiterado afirmaron que para el despido con justa causa no era necesario el llamado a descargos al empleado, esta afirmación es coherente con la sentencia SL-14442018, pero esto implica una alta carga probatoria para la empresa que nunca comprobó lo afirmado, sólo presentó declaraciones de varios empleados anónimos, las cuales no tuvo oportunidad de controvertir porque horas después de la reunión fue despedido por el empleador, violando el derecho fundamental al debido proceso, actuación que la honorable juez no la recibió y acepto como válidas.
4. El día 20 de abril de 2018, el Doctor Carlos Andrés De Hart Pinto, entrega a mi mandante carta de terminación del contrato laboral por justa causa



invocando violación a los numerales 2, 5, 6 y 10 del artículo 62 de C.S.T. La violación a estos numerales no fue justificada en la carta de despido, carga probatoria a cargo del empleador, porque quien afirma prueba según la máxima del derecho y falladora paso por alto este actuar indebido por parte del empleador.

5. En los hechos que son fuente y base fundamental para decidir, el empleador: "en investigación que realizó la empresa, (pero no dice cuándo, ni en que forma las llevó a cabo) firma: que varios trabajadores bajo su mando dijeron que usted ha retirado elementos que son de propiedad exclusiva de la empresa, (el Representante Legal de la Empresa, señor Guillermo Londoño Gómez, afirmó en su declaración que una pulidora que se perdió era de Ruben Giraldo, es decir que no era de la empresa, allí faltó a la verdad), usted en diligencia de descargos no aceptó los hechos, solo acepta haber retirado un disco de pulidora de segunda al cual se le había dado de baja y que se regala al trabajador que lo solicita como lo informó, la señora Yolima Coronel Rincón, almacenista de la empresa en su declaración.

El Representante Legal Guillermo Londoño Gómez, hizo mención a otros elementos que se extraviado, pero los informantes hicieron afirmaciones contradictorias y mi mandante no tuvo la posibilidad de controvertirlas con pruebas por falta de tiempo, además no hay concordancia en sus apreciaciones cuando afirma que la decisión se tomó luego de una investigación realizada y a renglón seguido dice que solo hasta ahora tuvo conocimiento de los hechos y por esta razón da por terminada la relación laboral con mi mandante.

6. El argumento contundente para dar por terminado el contrato de trabajo laboral por causa justa a mi mandante está soportado por declaraciones, de trabajadores anónimos de la empresa, muchas de ellas contradictorias, como el caso del ACPM, que mi mandante no tenía las llaves, el equipo de soldadura, Luis García dice que salió en la chatarra, Jaime Castellanos dice que salió entre un costal y luego llevado a un bus.

El Representante Legal de la empresa afirmó que los empleados a cargo de mi mandante no lo había denunciado porque temían perder su puesto de trabajo en la empresa y eso se acepta y ahora cuando van a declarar lo tendrán que hacer defendiendo a su empleador para no poner en riesgo su puesto de trabajo, puede ocurrir o es probable que fueron entrenados para declarar en contra del señor NELSON SANJUAN, para no pagarle sus prestaciones de ley, todo ello planeado de manera sistemática.

- 7. Según el Magistrado Carlos Gaviria Díaz, la terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, características que ni se asoman y se materializan en una lacónica carta de despido sin justificación y sin probar los hechos o cargos que le fueron endilgados a mi mandante. Más aún, la falladora afirma que la postura del demandante fue pasiva, lo cual es explicable, si en la mañana un día 20 de abril lo citan, lo interrogan en un ambiente en condiciones desfavorables e intimidatorio para el empleado, con todos los directivos y asesor jurídico de la empresa, todos en su contra, tampoco se le informó que podía ir acompañado de un abogado y en las horas de la tarde dan por terminada su relación laboral, es claro que el empleado no tenía garantías para su defensa, afortunadamente, la humanidad ha conseguido con gran esfuerzo y sacrificio la doble instancia que permite la revisión de fallos planos en sus análisis y en otros con sesgo en sus interpretaciones.
- 8. La falladora afirma en sentencia minuto 10:58 que no analizó si el despido era con o sin justa causa, porque no fue solicitado por la parte demandante y en consecuencia no hacia parte de la litis, pero la falladora debió analizar en extra petita si en despido fue o no justo en aras de tener elementos de juicio claros concretos y precisos para tomar una decisión ajustada a la ley en concordancia con el estado social de derecho, Porque esta definición era trascendental en el fallo.

9. Es evidente que la interpretación de la sentencia SL-14442018, es equivocada por parte del empleador y de la señora juez, porque si bien no es necesario el llamado a descargos para la terminación unilateral del contrato esta no es una puerta abierta para expulsar de manera injusta a un empleado sin llevar a cabo un debido proceso, sin seguir un procedimiento de investigación juicioso y garantista, solo con testimonios de trabajadores anónimos, lo cual solo conlleva a un despido sin justa causa.

Señores magistrados con base en la anteriormente expuesto ahunado a los argumentos expuestos el día en que se presento el recurso de apelación de manera verba, les solicito respetuosamente, se declare que hubo un despido sin justa causa, por violación del principio fundamental al debio proceso y en consecuencia, se reintegre a sus funiones al señor Nelson Sanjuan, a la empresa Agroince y se le paguen los salarios y prestaciones sociles dejados de percibir desde el día en que fue despedido sin justa causa es decir desde el día 21 de abril de 2018, hasta el día de su reintegro, con sus respectivos intereses o debida indexación, o las que de oficio respetando el principio de favorabilidad de la parte más debil en la relación laboral, es decir el trabajador.

De los señores Magistrados,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JCM', with several horizontal lines drawn underneath it.

JUAN CAMILO MUÑOZ ACEVEDO

C.C 1020.486.186

T.P. 218.189 C.S.J.