

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

18 de julio de 2022.

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

RAD: 20-001-31-05-004-2016-273-01 proceso ORDINARIO LABORAL promovido por RICARDO MANUEL HERNANDEZ FERIA contra OLEOFLORES SAS

Atendiendo a lo reglado en la ley 2213 del 13 de junio 2022¹, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan 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 y se dictan otras disposiciones, se tiene que:

Mediante auto del 23 de junio de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 93 de fecha 24 de junio de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente (demandante)** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, fue allegado escrito en tal sentido conforme a la constancia secretarial del 11 de julio de 2022.

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

¹ Artículo 13. 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 término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE. Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, 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, 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 4° 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,
Ley 2213 de 2022. Acuerdo PCSJA20-
11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente.

alegatos de conclusión

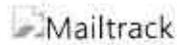
JOSE DAVID VIDAL CACERES <josedavidvidalcaceres@gmail.com>

Mar 28/06/2022 12:50

Para:

- Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Jose David Vidal Caceres
Abogado - Gestor Cultural
Cel. 301 760 1632



Remitente notificado con
Mailtrack

José David Vidal Cáceres

ABOGADO

SEÑOR

TRIBUNAL SUPERIOR SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL

Valledupar - Cesar

E. _____ S. _____ D.

REF: Demanda Ordinaria Laboral de doble Instancia de **RICARDO MANUEL HERNÁNDEZ FERIA**, contra **OLEOFLORES S.A.S.** Rad: 20-001-31-05-004-2016-273-01.

JOSÉ DAVID VIDAL CÁCERES, abogado en ejercicio, mayor y vecino de esta ciudad, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.065.574.663 de Valledupar – Cesar, y T.P. No. 235.407 del C.S.J., con Email josedavidvidalcaceres@gmail.com número de teléfono **301 – 760 16 32**, y dirección para recibir notificaciones en la Cra 19E No 10 – 15, Barrio el Amparo de esta ciudad Valledupar – Cesar, actuando en mi condición de apoderado de la parte demandante en el proceso de la referencia, de la manera más atenta me dirijo a su despacho con el fin de descorrer alegatos según los dispuesto en el auto de fecha 23 de junio de 2022, en los siguientes términos:

RESPECTO A LO PRETENDIDO

1.- PRIMERO: Sírvase señor magistrado revocar la sentencia dictada en primera instancia, toda vez que el despido fue ineficaz debido a la conducta impropia del empleador y la liquidación vulnera los derechos del trabajador toda vez que la liquidación se realizó con una base de liquidación incorrecta.

2.- SEGUNDO: En caso de considerar acertada decisión tomada en primera instancia respecto a las pretensiones principales, sírvase señor magistrado hacer valer las pretensiones subsidiarias contenidas en la demanda y ordenar la reliquidación del contrato toda vez que la base de liquidación no corresponde a lo que realmente devengaba el trabajador al momento dicha liquidación.

José David Vidal Cáceres

ABOGADO

CONSIDERACIONES:

A continuación, señor magistrado me permito exponer mis consideraciones respecto a lo dictado por el juez de primera instancia. En primer lugar, respecto a las pretensiones principales del presente proceso me permito exponer lo siguiente:

1.- PRIMERO: Como podemos constatar en el expediente, el despido fue injustificado por parte del empleador y alega un supuesto desconocimiento sobre la salud de mi mandante al momento del despido con el ánimo de evadir su responsabilidad, si bien es cierto no existió calificación por parte de la ARL, no es menos cierto que el empleador conocía la situación de salud del trabajador.

Es necesario señores magistrados estudiar la conducta omisiva por parte del empleador en los siguientes hechos:

- Reconoció en la contestación de la demandada que efectivamente mi mandante presento un accidente ejerciendo sus labores como calderista, pero no existe prueba de que lo reportara a la ARL como accidente de trabajo.
- Manifiesta que no tenía conocimiento del estado de salud del demandante y el mismo afirma en su contestación que reubico a mi mandante por que fueron recomendaciones hechas por el médico tratante.
- Dijo desconocer el estado de salud de mi mandante cuando en la contestación de la demanda acepta otro accidente con mi mandante en el lugar de trabajo el cual tampoco reporta a la ARL para que se haga cargo del asunto.
- Para finalizar sigue afirmando su desconocimiento a sabiendas que en los exámenes de egreso manifiesta la patología que tiene mi mandante a raíz de los accidentes sufridos en dicha empresa.

José David Vidal Cáceres

ABOGADO

En fin, señor magistrado, la mala fe por parte del empleador al no reportar dichos sucesos a la ARL del trabajador en cada uno de los sucesos, con el fin de prescindir de sus servicios alegando el desconocimiento cuando debe existir una calificación toda vez que la patología no es una patología común y de eso tenía pleno conocimiento el empleador como se puede evidenciar en el proceso.

Por estas razones señor magistrado el despido fue ineficaz en el entendido que el empleador si sabía que mi mandante tenía una condición de salud delicada y aun así procedió a despedirlo alegando su desconocimiento al no tener reporte de la ARL por perdida de la capacidad laboral, reporte que debió haber realizado el empleador antes de despedir sin justa causa, por esta razón es indispensable para la protección de los derechos del trabajador revocar la sentencia de primera instancia por no encontrarse ajustada a derecho.

2.- SEGUNDO: Respecto a las pretensiones subsidiarias es evidente que el juez que dictó sentencia de primera instancia no las reviso como debía toda vez que su decisión viola de forma directa los derechos de mi mandante en el entendido que desconoció lo reglado por el código sustantivo del trabajo en su artículo 127. Elementos integrantes que reza:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

De igual forma desconoce de manera flagrante lo establecido por la jurisprudencia de la Corte suprema de justicia que determina que son derechos ciertos e indiscutibles aquellos sobre los cuales no hay duda alguna respecto a la existencia de los hechos que les dan origen y existe certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.

José David Vidal Cáceres

ABOGADO

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 32051, 17 feb 2009 señaló:

«Al respecto, se comienza por recordar que esta Sala de la Corte ha explicado que "... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales.»

Por otra parte, la Corte Constitucional, en sentencia T-592 del 2009 hace los siguientes comentarios sobre este tema:

«Los artículos 53 de la Constitución Política y el 13 del Código Sustantivo del Trabajo consagran como garantía fundamental en materia laboral la irrenunciabilidad de los derechos mínimos a favor del trabajador. Esta Corporación ha manifestado que el principio en mención, "refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria", pues se busca asegurarle al trabajador un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de orden público las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la autonomía de la voluntad privada los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley (artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo)[28].»

Con lo determinado por la jurisprudencia señor magistrado, se demuestra que el juez de primera instancia erra en su decisión de considerar que la liquidación hecha por el empleador estaba

José David Vidal Cáceres

ABOGADO

correcta, cuando era evidente que no era así, como se puede evidenciar en el plenario el último salario devengado por mi mandante era de **UN MILLÓN TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO MIL PESOS M/CTE \$ 1.338.000**, valor que fue aceptado por el empleador tanto en la contestación de la demanda toda vez que da por cierto el hecho décimo octavo como en el interrogatorio absuelto por la representante legal quien ratifica que es ese valor y no el que se tomo como base en la liquidación que tal y como se puede constatar fue de **SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE. \$ 644.400**, lo que hace errada la liquidación desconociendo así los derechos ciertos e indiscutibles que tiene mi mandante como trabajador.

Por las razones expuesta anteriormente, con todo respeto señor magistrado, solicito se protejan los derechos del trabajador y se revoque la sentencia de primera instancia concediendo todas las pretensiones de la demanda principales y en defecto las subsidiarias.

No siendo otro el sentido de este memorial señor magistrado concluyo así mis alegatos a la espera de una respuesta justa por parte de su colegiado.

Del Señor Magistrado (a), con toda atención:



JOSÉ DAVID VIDAL CÁCERES
C.C. No. 1.065.574.663, de Valledupar.
T.P. No. 235.407 del C.S.J.