

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

19 de julio de 2022.

“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO
RECURRENTE”

RAD: 20-178-31-05-001-2015-00087-01 proceso ORINARIO LABORAL promovido por FERNANDO ANDRADE GONZÁLEZ contra DRUMMOND LTD.

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:

Que, mediante auto del 23 de junio de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 89 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 de 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:

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

¹ Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriado 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.

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.tsvalliedupar.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;

Art 28 Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente.

ALEGATOS DE CONCLUSION 2 INSTANCIA - DTE: FERNANDO ANDRADE - DDO: DRUMMOND LTD -
RAD: 20-178-31-05-001-2015-00087-01 - MP. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Alvaro Jose Fuentes Linero <ajfuentes0206@hotmail.com>

Mar 05/07/2022 13:28

Para:

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

Cordial Saludo,

Favor acusar recibido.

Muchas gracias.

Atentamente,

ALVARO JOSE FUENTES LINERO

C.C. 1.065.571.998

T.P. 200245 del C.S. de la J.

Apoderado Parte Demandante



Honorables Magistrados:

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA – LABORAL**

M.P. Dr. Jhon Rusber Noreña Betancourth

E.

S.

D.

REF.PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

DEMANDANTE: FERNANDO ANDRADE GONZALEZ

DEMANDADO: DRUMMOND LTD

RADICACIÓN: 20-178-31-05-001-2015-00087-01

Asunto: Alegatos de Conclusión Segunda Instancia

ALVARO JOSE FUENTES LINERO, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi calidad de apoderado sustituto de la parte demandante señor FERNANDO ANDRADE GONZALEZ, haciendo uso del traslado otorgado por el despacho mediante auto calendado 23 de junio de 2022, notificado mediante estado electrónico del 24 de junio de la misma anualidad. Encontrándome dentro del término concedido muy comedidamente me permito presentar ante su despacho ALEGATOS DE CONCLUSION DE SEGUNDA INSTANCIA dentro del proceso de la referencia, con la finalidad de que se REVOQUE la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana. Los cuales sustento de la siguiente manera:

Quedo demostrado dentro del presente proceso lo siguiente:

- Que entre mi poderdante señor FERNANDO ANDRADE GONZALEZ y la empresa DRUMMOND LTD existió un contrato de trabajo a término indefinido.
- Que la relación laboral inicio el día 18 de marzo de 2004 y finalizo de manera unilateral por parte del empleador el 09 de marzo de 2015.
- Que mi poderdante se desempeñó como SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN.
- Que el último salario devengado por mi poderdante fue la suma de \$ 9.218.000.

Carrera 38 N° 4-42 Conjunto Cerrado Santillana/Valledupar – Cesar

ajfuentes0206@hotmail.com

315-5331299



- Que el día 06 de marzo 2015 se presentó en la empresa DRUMMOND LTD, un incidente donde se incinero el camino tipo 777 N° 2108.
- Que mi poderdante recibió por parte de sus compañeros unas fotografías de dicho incidente, las cuales público en su red social facebook, sin que esto ocasionara un perjuicio comprobado a la empresa DRUMMOND LTD.

**EN CUANTO A LAS CAUSA QUE DIO ORIGEN A LA TERMINACION
DEL VINCULO LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR
DRUMMOND LTD**

Al respecto, es dable predicar que, si analizamos el reglamento interno de trabajo en los artículos 72, 73, 75, 78 y 79 los cuales hacen referencia algunas prohibiciones para los empleados, no se establece taxativamente que la conducta de mi poderdante consistente en compartir fotografías de un vehículo accidentado de propiedad de la empresa se considere una conducta de tipo grave, de igual manera, una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, tampoco indica el artículo 79 del mismo reglamento que un incidente de trabajo o automovilístico de trabajo dentro de la empresa sea UN SECRETO TÉCNICO, COMERCIAL, TAMPOCO DE CARÁCTER RESERVADO, NI UN PROCESO INDUSTRIAL, NI UN NEGOCIO DE RESERVA O SECRETO LA EMPRESA, máxime cuando estas acciones son comentadas por los empleados, muchas veces divulgados por los medios de comunicación o habitantes de la zona.

Los secretos de la empresa a los que se refiere la ley laboral y el reglamento interno del trabajo, tienen que ver con los procesos de producción, MATERIA PRIMA, LA FORMA DE EJERCER EL TRABAJO, ASUNTOS FINANCIEROS etc., pero no contempla compartir una foto de un vehículo que se incinero.

Por otra parte, a mi poderdante nunca se le hizo un llamado de atención, no lo sancionaron, tanto así que duro once (11) años al servicio la empresa DRUMMOPOND LTD, donde se caracterizó por su buena conducta y su buen desempeño laboral.

Por otra parte, la sentencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, establece:

"Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones



colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal"

EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTO POR PARTE DEL EMPLEADOR DRUMMOND LTD

La empresa DRUMMOND LTD en calidad de empleador incurrió en despido injusto de su trabajador señor FERNANDO ANDRADRE GONZALEZ, al haber terminado la relación laboral calificando unilateral y convenientemente que la conducta del empleado obedecía a una falta grave, cuando esta no se encuentra establecida como tal en el contrato de trabajo, ni convenios colectivos, ni en el código sustantivo de trabajo. Por tal razón, se concluye que el empleador actuó sin fundamento para soportar la calificación y por consiguiente despidiendo de manera injusta al empleado señor FERNANDO ANDRADE GONZALEZ.

La empresa DRUMMOND LTD motivo su decisión de despedir al señor FERNANDO ANDRADE, en que divulgo un secreto de la empresa al publicar una fotografía del carro accidentado.

Ahora, para que la conducta de mi poderdante fuera considerada como justa causa para ser despedido, debió ocasionar un perjuicio comprobable a la empresa, situación que en este caso no se demostró, todo vez que con las pruebas documentales y testimoniales como es la declaración del señor ARISTIDES MORGAN MORENO no se logra constatar la existencia del perjuicio que alude la demandada.

EN CUANTO AL DESCUENTO ILEGAL QUE EEFCTUO EL EMPLEADOR AL EMPLEADO

Con respecto, al descuento de los 264 días de salario por haber participado mi poderdante en la huelga convocada por el sindicato, este deviene ineficaz, en razón a que el CST establece en su artículo 59 y 149, que le empleador no debe retener, ni deducir salario sin



autorización del empleado y menos por haber participado en una huelga, porque la huelga no suspende el contrato de trabajo.

Por último, el artículo 65 del CST ante la reforma que introdujo el artículo 29 de la ley 789 de 2002 y que continuara aplicándose a los trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo legal, dispone lo siguiente:

Artículo 65 CST: Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

acreditado el descuento ilegal, quedo demostrado la mala fe del empleador y por consiguiente la configuración de la indemnización moratoria en mención.

PRETENSION

Atendiendo a los argumentos anteriormente expuestos, y teniendo en cuenta el yerro en que incurrió el fallador de primera instancia, al apreciar y valorar indebidamente las pruebas practicadas, solicito al honorable tribunal se sirva REVOCAR la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana.

Lo anterior, para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

ALVARO JOSE FUENTES LINERO

C.C. 1.065.571.998

T.P 200245 del C.S. de la J.