

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

01 de diciembre de 2022.

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

“TRASLADO NO RECURRENTE RAD: 20-001-31-05-002-2019-00100-01 proceso ordinario laboral promovido por MARCOS ANTONIO GENEY IBAÑEZ contra DESARROLLOS Y PROYECTOS S.A.S.

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, se tiene que:

Mediante auto del 10 de noviembre de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 159 de fecha 11 de noviembre de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, presentó escrito en tal sentido.

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 no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

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.

SEGUNDO: 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.

TERCERO: 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. (medio complementario y de apoyo al micrositio oficial y a la secretaria del tribunal, no sustituye los canales oficiales).

CUARTO: 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 APELACION DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE MARCOS ANTONIO GENEY IBAÑEZ CONTRA DESARROLLOS Y PROYECTOS SAS - RADICADO 20001310500220190010001

Oscar Elías Ariza Fragozo <arizafragozo@hotmail.com>

Lun 21/11/2022 16:30

Para: Secretaría Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC: naraujo@grupodyp.com <naraujo@grupodyp.com>

Señores

Honorables magistrados

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar

Sala Civil- Familia-Laboral

Magistrado sustanciador Dr. Jhon Rusber Noreña Betancourth

secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

Asunto: Proceso ordinario laboral de primera instancia

Demandante: Marcos Antonio Geney Ibáñez.

Demandado: DESARROLLOS Y PROYECTOS S.A.S - Calle 77 B # 59-61 oficina 301 Edificio Las Américas 2 -Teléfono: (605) 3609508 - Correo electrónico de notificación judicial: naraujo@grupodyp.com - Barranquilla - Atlántico

Radicado: 20001310500220190010001

Oscar Elías Ariza Fragozo, mayor de edad, domiciliado en el municipio de Valledupar, identificado con la cédula de ciudadanía número 77.182.118 expedida en Valledupar, abogado titulado e inscrito, portador de la tarjeta profesional número 94.549 expedida por el honorable Consejo Superior de la Judicatura, quien recibe notificaciones en el correo electrónico arizafragozo@hotmail.com; por medio del presente acudo ante su honorable despacho en mi condición de apoderado judicial de la parte demandante dentro del proceso de la referencia para presentar escrito de alegatos del recurso de apelación, del cual se corrió traslado mediante auto de fecha **10 de noviembre de 2022**, notificado por anotación en estado electrónico **159 de fecha noviembre 11 de 2022**, lo cual realizo en los siguientes términos:

Para no repetir lo que expresamente se manifestó al momento de la interposición y sustentación del recurso en torno a los hechos relevantes que se encuentran probados, pero sí para ahondar en los desafueros cometidos por el despacho de primera instancia, es pertinente para el presente asunto traer a esta instancia, además de lo acotado, lo siguiente:

El despacho fundamenta su fallo en el entendido de que la regla jurídica utilizada para resolver sobre la justa causa del despido, fue la que le permite al fallador determinar la gravedad del incumplimiento y/o prohibiciones, por lo que *"el juzgado no puede traer situaciones no planteadas en la carta del despido"*. (Consideraciones finales de la sentencia de primera instancia).

Así las cosas, se reitera a esta judicatura que es regla del debido proceso que: *"los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial."*^[1]

Seguido del anterior principio se encuentra el plasmado en el artículo 281, aplicable por integración normativa, norma que expresamente determina que *"la sentencia deberá estar en consonancia con*

los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley."

Hechos que no son otros que los debidamente probados por las partes, ya que no podemos olvidar que: *"incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen."*^[2].

Es por lo anterior que, para el despacho era obligatorio que la calificación que hizo de los hechos alegados como justificativos para la terminación del contrato individual de trabajo del demandante no fueran un supuesto hipotético, es decir, que la parte demandada le allegara al despacho la prueba de la falta cometida, y del perjuicio causado.

Cuando para el despacho se genera la hipotética pregunta qué *¿hubiera ocurrido?*, está dejando demostrado que, no se cumplió por la parte demandada su obligación probatoria, ya que el fallo no puede estar sustentando en hechos hipotéticos, sino por las reglas probatorias que inicialmente se presentaron.

Por lo que, si la sentencia se debe fundar en los hechos debidamente probados en el expediente, siguiendo las reglas probatorias antes señaladas al generar el despacho una situación hipotética, está sometiendo la consideración de su fallo a aspectos probatorios que ingresan a la órbita del multiverso, es decir, se incurrió en un defecto fáctico por valoración de un acervo probatorio supuesto, situación está que, no está permitida, conforme se reitera por lo expresamente reglado para el debido proceso.

En ese orden de ideas, la certeza fundamento de la decisión puede predicarse tanto de los hechos trasuntados como fundamento de la demanda o como basamento de las excepciones propuestas, por lo que, *"(...) Es al juez a quien corresponde esclarecer cuáles son las normas positivas que entran en actividad ante la prueba de cada hecho, lo que no es sino aplicación del principio según el cual la gestión de las partes termina con la demostración de los hechos, pues con ella comienza la función jurisdiccional de enfrentarlos con los preceptos en orden a decidir las situaciones jurídicas concretas"*^[3]. (Las subrayas son mías para resaltar); hechos estos que debieron encontrarse debidamente probados, y no ser, repito, recalco, y hago hincapié, **hipotéticos** de situaciones no previstas en el proceso, en pocas palabras, lo que pudo haber pasado no es de la órbita de lo que en realidad pasó, y es en últimas dicha situación final la que debió servir de basamento de la sentencia.

Por otro lado, y siendo más precisos en cuanto a las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso, cuando a la representante legal de la demandada: Natalia Margarita Araujo Paba se le interrogó por el suscrito: *¿Manifiéstele al despacho como es cierto sí o no, y yo afirmo que lo es, que en el reglamento interno de trabajo de la empresa que usted representa no está expresamente establecido cual es el espacio de tiempo denominado considerable?*, la misma respondió por orden del despacho fue que: *"NO, no está definido considerable en el reglamento interno de trabajo porque no se refiere exactamente a una norma del reglamento interno."*

Lo anterior con relación a las supuestas pérdidas de tiempo las cuales les fueron imputadas a mi apadrinado, pero que, según se demostró, NO está definido en el reglamento interno de trabajo de la empresa cual es el espacio de tiempo denominado considerable.

Indebida inversión de las cargas probatorias; como se puede observar el despacho manifiesta que mi mandante debió aportar el contrato celebrado con la entidad bancaria para la contratación del producto cuenta de nómina; cuando quien debió aportarlo para demostrar lo contrario fue la demandada; ya que según lo expresamente alegado al momento de la interposición del recurso, y ahora se reitera, **las cuentas de nómina**, "*son el resultado de un convenio celebrado entre una institución financiera y cualquier entidad pública o privada interesada en efectuar el pago de su nómina a través de la consignación que realiza periódicamente en las cuentas que para el efecto abra cada uno de sus empleados en el banco o corporación respectivo, dando lugar a que se presenten dos clases de relaciones adicionales a la existente entre trabajador y empresa, que en torno al tema debe hallarse regulada en el contrato de trabajo y las normas laborales.*"^[4]

En tal sentido, y siguiendo la regla judicial del artículo 167 supra citado, se debe exigir "*probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos*"; por lo que se considera "*en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio (...)*" a la parte demandada, en virtud de que fue esta quien celebró el convenio con la institución financiera.

En cuanto a la connotación prestaciones a cargo del empleador de un día semestral para compartir con la familia; para tal efecto hay que precisar que, las prestaciones sociales "*(...) es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono*". Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.

De la anterior definición, concluimos que en primer lugar las prestaciones no constituyen salario, son un beneficio adicional **que la ley**^[5] o la empresa concede al trabajador, y como no son vacaciones como claramente lo consideró el despacho, estas son por definición legal y jurisprudencial una prestación social, razón por la cual el incumplimiento en su pago a la finalización del contrato individual de trabajo, habiéndose probado la mala fe de la demandada, genera como consecuencia las indemnizaciones previstas en el artículo 65^[6] del Código Sustantivo del Trabajo.

En los anteriores términos sustento los alegatos de conclusión para el presente asunto, para que su señoría se sirva revocar en el sentido apelado la sentencia proferida por el Juzgado Segundo

Laboral del Circuito de Valledupar y en ese orden de ideas despachar favorablemente las pretensiones como garantía de los derechos constitucionales de mi poderdante, de la manera como fueron solicitados expresamente en la presente demanda, y que fueron objeto de apelación.

Atentamente,

Oscar Elías Ariza Fragozo

C.C.77.182.118 expedida en Valledupar

T.P.94.549 expedida por el C. S. de la J.

[1] Constitución Política, artículo 230.

[2] Código General del Proceso, artículo 167. CARGA DE LA PRUEBA.

[3] CSJ. SC. Sentencia de 14 de abril de 1947. Reiterada en otro fallo de casación del 26 de junio de 1952. En doctrina: BONNIER, Édouard. *Traité Théorique et Pratique des Preuves en Droit Civil et en Droit Criminel*. 1888. Pag. 309.

[4] Superintendencia Financiera, concepto 2008036463-001 del 26 de junio de 2008.

[5] La Ley 1857 del 2017, sobre medidas de protección de la familia, indica que el empleador está obligado a conceder un día semestral de la jornada laboral para dedicar a la familia.

[6] **“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.”**

Señores

Honorables magistrados

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar

Sala Civil- Familia-Laboral

Magistrado sustanciador Dr. Jhon Rusber Noreña Betancourth

secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

Asunto: Proceso ordinario laboral de primera instancia

Demandante: Marcos Antonio Geney Ibáñez.

Demandado: DESARROLLOS Y PROYECTOS S.A.S - Calle 77 B # 59-61 oficina 301 Edificio Las Américas 2 -Teléfono: (605) 3609508 - Correo electrónico de notificación judicial: naraujo@grupodyp.com - Barranquilla - Atlántico

Radicado: 20001310500220190010001

Oscar Elías Ariza Fragozo, mayor de edad, domiciliado en el municipio de Valledupar, identificado con la cédula de ciudadanía número 77.182.118 expedida en Valledupar, abogado titulado e inscrito, portador de la tarjeta profesional número 94.549 expedida por el honorable Consejo Superior de la Judicatura, quien recibe notificaciones en el correo electrónico arizafragozo@hotmail.com; por medio del presente acudo ante su honorable despacho en mi condición de apoderado judicial de la parte demandante dentro del proceso de la referencia para presentar escrito de alegatos del recurso de apelación, del cual se corrió traslado mediante auto de fecha **10 de noviembre de 2022**, notificado por anotación en estado electrónico **159 de fecha noviembre 11 de 2022**, lo cual realizo en los siguientes términos:

Para no repetir lo que expresamente se manifestó al momento de la interposición y sustentación del recurso en torno a los hechos relevantes que se encuentran probados, pero sí para ahondar en los desafueros cometidos por el despacho de primera instancia, es pertinente para el presente asunto traer a esta instancia, además de lo acotado, lo siguiente:

El despacho fundamenta su fallo en el entendido de que la regla jurídica utilizada para resolver sobre la justa causa del despido, fue la que le permite al fallador determinar la gravedad del incumplimiento y/o prohibiciones, por lo que *“el juzgado no puede traer situaciones no planteadas en la carta del despido”*. (Consideraciones finales de la sentencia de primera instancia).

Así las cosas, se reitera a esta judicatura que es regla del debido proceso que; *“los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley. La equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.”*¹

Seguido del anterior principio se encuentra el plasmado en el artículo 281, aplicable por integración normativa, norma que expresamente determina que *“la sentencia deberá estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que este código contempla y con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.”*

Hechos que no son otros que los debidamente probados por las partes, ya que no podemos olvidar que; *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*²

Es por lo anterior que, para el despacho era obligatorio que la calificación que hizo de los hechos alegados como justificativos para la terminación del contrato individual de trabajo del demandante no fueran un supuesto hipotético, es decir, que la parte demandada le allegara al despacho la prueba de la falta cometida, y del perjuicio causado.

¹ Constitución Política, artículo 230.

² Código General del Proceso, artículo 167. CARGA DE LA PRUEBA.

3

Cuando para el despacho se genera la hipotética pregunta qué *¿hubiera ocurrido?*, está dejando demostrado que, no se cumplió por la parte demandada su obligación probatoria, ya que el fallo no puede estar sustentando en hechos hipotéticos, sino por las reglas probatorias que inicialmente se presentaron.

Por lo que, si la sentencia se debe fundar en los hechos debidamente probados en el expediente, siguiendo las reglas probatorias antes señaladas al generar el despacho una situación hipotética, está sometiendo la consideración de su fallo a aspectos probatorios que ingresan a la órbita del multiverso, es decir, se incurrió en un defecto fáctico por valoración de un acervo probatorio supuesto, situación está que, no está permitida, conforme se reitera por lo expresamente reglado para el debido proceso.

En ese orden de ideas, la certeza fundamento de la decisión puede predicarse tanto de los hechos trasuntados como fundamento de la demanda o como basamento de las excepciones propuestas, por lo que, "(...) *Es al juez a quien corresponde esclarecer cuáles son las normas positivas que entran en actividad ante la prueba de cada hecho, lo que no es sino aplicación del principio según el cual la gestión de las partes termina con la demostración de los hechos, pues con ella comienza la función jurisdiccional de enfrentarlos con los preceptos en orden a decidir las situaciones jurídicas concretas*"³ (Las subrayas son mías para resaltar); hechos estos que debieron encontrarse debidamente probados, y no ser, repito, recalco, y hago hincapié, **hipotéticos** de situaciones no previstas en el proceso, en pocas palabras, lo que pudo haber pasado no es de la órbita de lo que en realidad pasó, y es en últimas dicha situación final la que debió servir de basamento de la sentencia.

Por otro lado, y siendo más precisos en cuanto a las pruebas legal y oportunamente allegadas al proceso, cuando a la representante legal de la demandada: Natalia

³ CSJ. SC. Sentencia de 14 de abril de 1947. Reiterada en otro fallo de casación del 26 de junio de 1952. En doctrina: BONNIER, Édouard. *Traité Théorique et Pratique des Preuves en Droit Civil et en Droit Criminel*. 1888. Pag. 309.

Margarita Araujo Paba se le interrogó por el suscrito: *¿Manifiéstele al despacho como es cierto si o no, y yo afirmo que lo es, que en el reglamento interno de trabajo de la empresa que usted representa no está expresamente establecido cual es el espacio de tiempo denominado considerable?*, la misma respondió por orden del despacho fue que: *"NO, no está definido considerable en el reglamento interno de trabajo porque no se refiere exactamente a una norma del reglamento interno."*

Lo anterior con relación a las supuestas pérdidas de tiempo las cuales les fueron imputadas a mi apadrinado, pero que, según se demostró, NO está definido en el reglamento interno de trabajo de la empresa cual es el espacio de tiempo denominado considerable.

Indebida inversión de las cargas probatorias; como se puede observar el despacho manifiesta que mi mandante debió aportar el contrato celebrado con la entidad bancaria para la contratación del producto cuenta de nómina; cuando quien debió aportarlo para demostrar lo contrario fue la demandada; ya que según lo expresamente alegado al momento de la interposición del recurso, y ahora se reitera, **las cuentas de nómina**, *"son el resultado de un convenio celebrado entre una institución financiera y cualquier entidad pública o privada interesada en efectuar el pago de su nómina a través de la consignación que realiza periódicamente en las cuentas que para el efecto abra cada uno de sus empleados en el banco o corporación respectivo, dando lugar a que se presenten dos clases de relaciones adicionales a la existente entre trabajador y empresa, que en torno al tema debe hallarse regulada en el contrato de trabajo y las normas laborales."*⁴

En tal sentido, y siguiendo la regla judicial del artículo 167 supra citado, se debe exigir *"probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable*

⁴ Superintendencia Financiera, concepto 2008036463-001 del 26 de junio de 2008.

para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos"; por lo que se considera *"en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio (...)"* a la parte demandada, en virtud de que fue esta quien celebró el convenio con la institución financiera.

En cuanto a la connotación prestaciones a cargo del empleador de un día semestral para compartir con la familia; para tal efecto hay que precisar que, las prestaciones sociales *"(...) es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono"*. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.

De la anterior definición, concluimos que en primer lugar las prestaciones no constituyen salario, son un beneficio adicional **que la ley**⁵ o la empresa concede al trabajador, y como no son vacaciones como claramente lo consideró el despacho, estas son por definición legal y jurisprudencial una prestación social, razón por la cual el incumplimiento en su pago a la finalización del contrato individual de trabajo,

⁵ La Ley 1857 del 2017, sobre medidas de protección de la familia, indica que el empleador está obligado a conceder un día semestral de la jornada laboral para dedicar a la familia.

habiéndose probado la mala fe de la demandada, genera como consecuencia las indemnizaciones previstas en el artículo 65⁶ del Código Sustantivo del Trabajo.

En los anteriores términos sustento los alegatos de conclusión para el presente asunto, para que su señoría se sirva revocar en el sentido apelado la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar y en ese orden de ideas despachar favorablemente las pretensiones como garantía de los derechos constitucionales de mi poderdante, de la manera como fueron solicitados expresamente en la presente demanda, y que fueron objeto de apelación.

Atentamente,

Oscar Elías Ariza Fragozo

C.C.77.182.118 expedida en Valledupar

T.P.94.549 expedida por el C. S. de la J.

⁶ *"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 asafariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo."*