

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 INTERLOCUTORIO LABORAL

17 de marzo de 2022.

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

RAD:20-001-31-05-004-2019-00244-01 Proceso ordinario laboral promovido por LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCO contra CONSORCIO DIAS S.A

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020¹, 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** por el término de cinco (5) días a fin que la parte presentara los alegatos conclusivos.

Vencido el término de traslado, fue allegado escrito de alegatos, conforme a la constancia secretarial del 15 de marzo de 2022.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

¹ 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.

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, 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.

PRESENTACIÓN DE ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DENTRO DEL PROCESO DE LAUREANO ARTEAGA ARCOS CONTRA CONSORCIO DIA S.A. RAD: 200013105004201900244-01

PEDRO PABLO BERNAL CASTILLO <pbcabogado@gmail.com>

Mié 09/03/2022 16:13

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

CC: yanidisvarela@gmail.com <yanidisvarela@gmail.com>

Buenas tardes Honorables Magistrados.

Adjunto envío los alegatos de la referencia para que sean tenidos en cuenta al momento del fallo.

Cordialmente,

PEDRO PABLO BERNAL CASTILLO

Asesor Jurídico

Celular: 310-352-9182

Santa Marta - Magdalena

Honorables

MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

SALA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL

M.S. JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

E. S. D.

REFERENCIA: PROCESO LABORAL ORDINARIO
 DEMANDANTE: LAUREANO ALBERTO ARTEAGA ARCOS
 DEMANDADO: CONSORCIO DIA S.A
 RADICACIÓN: 20001-31-05-004-2019-00090-01 2019-002411-01
 ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

PEDRO PABLO BERNAL CASTILLO, mayor de edad, domiciliado en Santa Marta, Magdalena, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando como apoderado especial de la parte demandada, mediante el presente informe que dentro del término legal apporto mis alegatos de conclusión, lo cual sustentó de la siguiente manera:

Honorables Magistrados, mi inconformidad con el juez de primera instancia es que éste no tuvo en cuenta la buena fe con la que actuó mi poderdante, en el sentido que se trataba de una justa causa para terminar el contrato de trabajo, y que el despido no requería permiso del Ministerio del Trabajo por así manifestarlo una sentencia de la Honorables Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

La sentencia SL360-2018 con radicación N° 53394 del 11 de abril de 2018, Magistrada Ponente Dra CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO manifestó:

"lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que <ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación> lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva."

Es claro que la Corte lo que pretende señalar es que la invocación de la justa causa legal

excluye la necesidad de acudir al inspector de trabajo, dado que, quien alega una justa causa de despido no esté cayendo en una presunción discriminatoria, por lo que la terminación de la relación laboral entre el demandante y mi poderdante no está basada en el prejuicio de la discapacidad, siendo lo anterior una razón objetiva de despido. Posteriormente en la misma providencia la Corte Señala:

Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vinculo laboral soportada en una justa causa legal es legitima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutas, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas."

En el caso bajo estudio, la relación laboral mantenida con el demandante terminó de manera justa, toda vez que fue realizado con el trámite adecuado, es decir, con el procedimiento de descargos, dentro de un término prudente, y bajo la aplicación de una causal contemplada en el contrato laboral del conductor demandante, específicamente en el Reglamento Interno: en la página 21 artículo 58 numeral 4 y en la página 24 numeral 18; en el OTROSÍ N° 1 al Contrato de Trabajo: en la página 4; numerales 17, 42, 43; y en el Contrato de Trabajo inicial en la página 3 literal a.

En el mencionado fallo de primera instancia, el juez va en contravía de lo establecido por el máximo organismo de cierre ordinario que es la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ya que ella faculta al patrono para despedir con justa causa a un empleado que tenga alguna discapacidad, y el juez dice lo contrario, lo cual, se aleja de la seguridad jurídica y acatamiento de la jurisprudencia de dicha Corte.

En ese mismo sentido, no es dable que la sociedad Consorcio DIA S.A. deba pagar los 180 días que condenó el señor juez, a pesar que está cumpliendo con el fallo de la Corte Suprema antes mencionado, toda vez que, la actuación de despido estuvo fundada en la jurisprudencia que facultaba para ello.

Por lo anterior, considero que el ad quo no analizó el fondo de las excepciones propuestas, ni

los argumentos utilizados para sustentar dicho despido con justa causa, lo cual, viola el principio de seguridad jurídica y contraviene la autonomía empresarial.

PRETENSIONES

Solicito a los Honorables Magistrados las siguientes pretensiones:

1.- Revocar el fallo dictado en primera instancia el día 6 de noviembre de 2020 y en su lugar absolver a CONSORCIO DIA S.A. de toda condena.

Atentamente,



PEDRO PABLO BERNAL CASTILLO
C.C. No. 85.446.028 de Ariguani, Magdalena.
T.P. No. 110.127 del C.S de la J