

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

24 de marzo de 2022.

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

RAD: 20-178-31-05-001-2019-00123-01 proceso ordinario laboral promovido por FREMAN DASILVANO JULIO OROZCO contra DRUMMOND LTDA

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. 32 de fecha 03 de marzo 2022, se corrió traslado a la **parte recurrente** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Fue allegado escrito de alegatos por la parte recurrente conforme a la constancia secretarial del 16 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

¹Artículo 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, 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.

ALEGATOS RECURSO DE APELACION RADICADO: 20178-3105-001-2019-00123-01

Francisco Meza <francisco.meza@cepacabogados.com>

Lun 07/03/2022 17:38

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

Señores:

TRIBUNAL

SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN
CIVIL-FAMILIA-LABORAL.

Magistrado: JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH.

secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

ASUNTO: ALEGATOS RECURSO DE APELACION.

REFERENCIA: DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO
CONTRA DRUMMOND LTD.

RADICADO: 20178-3105-001-2019-00123-01

Adjunto alegatos recurso de apelacion.

--
FRANCISCO OCTAVIO MEZA CALDERON,
ABOGADO SENIOR

CEPAC ABOGADOS & ASOCIADOS
TEL 3114115391
TELÉFONO (5) 5807171

Este correo electrónico y/o cualquier archivo adjunto son propiedad de
CEPAC ABOGADOS & ASOCIADOS y son exclusivo(s) del destinatario original.

Si
usted ha recibido este correo por error, equivocación u omisión favor
notificar en forma inmediata al remitente y eliminar dicho mensaje con
sus
anexos. La utilización, copia, impresión, retención, divulgación,
reenvió o cualquier acción tomada sobre este mensaje y sus anexos queda
estrictamente prohibida y puede ser sancionada legalmente.
Esta
comunicación puede contener información confidencial o de acceso
privilegiado.

Señores:

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE
DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL.

Magistrado: JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH.

secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

ASUNTO: ALEGATOS RECURSO DE APELACION.

REFERENCIA: DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE **FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO** CONTRA **DRUMMOND LTD.**

RADICADO: 20178-3105-001-2019-00123-01

FRANCISCO OCTAVIO MEZA CALDERON, mayor y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado con la CC. No. 79.625.053, portador de la tarjeta profesional de Abogado No. 96.472 del CSJ., obrando en mi condición de apoderado judicial del señor **FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO**, como consta en el poder debidamente otorgado, respetuosamente me dirijo a su despacho, con el fin de presentar los alegatos finales en el recurso de alzada en el proceso del radicado y la referencia.

El caso concreto:

Problema jurídico a plantear:

Deberá este despacho judicial resolver el recurso de apelación instaurado contra el fallo de primera instancia proferido por el **JUZGADO LABORAL DE ORALIDAD DEL CIRCUITO DE CHIRIGUANA-CESAR**, honorable **JUEZ MAGOLA DE JESUS GOMEZ DIAZ**, con ocasión de las pretensiones del demandante señor **FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO**, en relación con su despido por parte de la demandada **DRUMMOND LTD**, despido que fue arbitrario y contrario a derecho, con vulneración al derecho constitucional superior al debido proceso establecido en el artículo 29 superior.

En virtud de lo anterior, es menester para este Tribunal analizar las pruebas obrantes en el proceso, específicamente aquellas que guardan relación con la valoración integral no solo de las pruebas arrimadas por la parte demandada si no también por el demandante.

En efecto la JUEZ de PRIMERA INSTANCIA, solo valoro los descargos rendidos por el señor demandante **FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO**, en donde si bien es cierto admitió las voladuras efectuadas solo toma de esta declaración lo beneficioso para la demandada, desconociendo y no valorando el contexto de las demás afirmaciones realizadas por el demandante en dichos descargos, en igual sentido la juez de PRIMERA INSTANCIA reconoce en efecto que

la demandada no tiene un proceso estandarizado a cerca de los procesos de voladura pro que en todo caso reconoció el demandante que efectuó unas voladuras que a las voces de la demandada fueron peligrosas, sin valorar la señora JUEZA el hecho de que el demandante dejo establecido que al no estar establecido un proceso para estas actividades, prima el criterio y la idoneidad del profesional responsable de la realización, pues nadie esta obligado a lo que no está pactado o establecido en los manuales de procedimientos respectivos.

Así las cosas, el despido se torna injusto y arbitrario toda vez que la demandada reconoce que el procedimiento de voladura es una actividad de alto riesgo, pero también reconoció que no tiene un procedimiento estandarizado para la realización, como tampoco hojas de seguridad para dicho procedimiento.

En efecto la señora JUEZ de PRIMERA INSTANCIA omitió examinar las razones plasmadas en los descargos por el demandante, sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que desarrollaron los eventos que a la postre dieron con su despido y que el demandante reconoció el supuesto hecho gravoso que fundamento la decisión de la demandada de terminar el contrato laboral.

La valoración de las pruebas de forma integral es un presupuesto factico que debe garantizar que la decisión es ajustada a dicha valoración, cuando se omite la integralidad de la valoración la decisión se torna injusta y contraria a derecho.

La demandada pretende ocultar el verdadero trasfondo de su decisión y acomodar la misma a una presunción de legalidad, cuando vulnero los derechos del demandante al debido proceso; si bien es cierto que el despido no es sanción también lo es que la decisión unilateral de terminar un contrato laboral sin la debida sustentación legal conlleva la obligación de indemnizar al trabajador.

La demandada aduce en la terminación del contrato visible a folios 26 al 30 de la demanda lo siguiente:



La Loma, Cesar, 1 AGO 2017

Señor:
FREEMAN DASILVANO JULIO OROZCO
E.S.M.

Por medio de la presente se le comunica la decisión que ha tomado la Compañía de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de hoy 1 AGO 2017, de acuerdo con lo preceptuado, entre otros, en los artículos 68 literales e), i); artículo 72 Numerales 1, 3, 5 y 7; artículo 73 numerales 1, 4, 7, 8, 14, 19; artículo 75 parágrafo numerales 8, 15, 41; artículo 78 literal b); artículo 79 numerales 9, 17; así como los artículos 58 numerales 1, 3, 5, y 7, y los numerales 4 y 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y con base en los graves hechos y fundamentos que se señalan a continuación:

El día 8 de junio de 2017 al inspeccionar el área de perforación del manto 240 del bloque B3 mina El Descanso, al verificar las profundidades con los operadores de Taladros, se detectó que se estaba perforando solo hasta el manto 240 rider (carbón de 1.5 pies que no se está recuperando), y no se estaba llegando a la profundidad indicada del carbón 240, el cual tiene más de 13 pies de espesor, información que es de su conocimiento como Supervisor a cargo de esa área. Así entonces, se pudo establecer que usted no inspeccionó ni verificó con los operadores de taladros el espesor y la profundidad a la cual lo estaban tocando.

De no haber sido detectado, este hecho hubiese causado serios problemas en el desarrollo del plan de minería trazado. Al momento de detectar este problema ya se habían perforado más de 30 barrenos, a los cuales fue necesario repetir el proceso para llevarlos a la profundidad real del manto 240; esta desatención de la responsabilidad como Supervisor del área se le hizo ver inmediatamente a usted, sin embargo el día 29 de junio del 2017 revisando el área del manto 120 del bloque B2 mina El Descanso se volvió a encontrar un problema similar donde no se estaba llegando a la profundidad real del manto 120 que está a 23 pies aproximadamente y lo estaban dejando a 15 – 18 pies aproximadamente, donde salía una carbonilla.

En vista de lo anterior, se tomaron los correctivos para solucionar esta falta de supervisión de su parte. No obstante lo anterior, el Señor Francisco Payares, Asistente Superintendente encargado del área de Perforación y Voladura en El Descanso, indagó a Alberto Cabarcas sobre una voladura que se había realizado ese mismo día 29 de junio de 2017 en esa misma área, en el mismo manto 120 en la cual usted era el Supervisor. Para salir de dudas el señor Francisco Payares solicitó copia a ingeniería de las planillas de cargue y efectivamente se encontró que se perforaron 30 pozos entre 15 y 17 pies, donde aparecía la carbonilla, y no se habían llevado a la profundidad real del manto 120 que era de 23 pies aproximadamente.

Sus desatenciones, como Supervisor en las áreas de Perforación y Voladuras a su cargo, son repetitivas en diferentes áreas del proceso, y repercuten seriamente en la calidad de la fragmentación de la roca, causando pisos duros y sobre tamaños con las consecuencias que esto representa para el área de Producción Palas y Camiones.

af

Por este motivo, el 1 de Agosto de 2017, usted fue citado a diligencia de descargos que se desarrolló el mismo día a las 4:15 pm, en la que se le preguntó acerca de los hechos reportados:

Al preguntársele sobre sus funciones con relación a la perforación y voladura usted manifestó:

"Pregunta La Compañía a Freeman Julio Orozco: Indique cuáles son sus funciones como Supervisor de Perforación y Voladura.

Responde Freeman Julio Orozco: Controlar el sistema de perforación desde la limpieza del área hasta la detonación de la voladura"

Al preguntarle específicamente, acerca de sus funciones en especial en los eventos reportados, usted manifestó:

"Pregunta La Compañía a Freeman Julio Orozco: Explique ¿qué funciones le correspondían a usted en los eventos narrados en el reporte?

Responde Freeman Julio Orozco: Controlar y monitorear la perforación que se estaba llevando a cabo. El día 8 de junio estaba a cargo de la perforación del manto 230 A en el bloque B3, el cual efectivamente tiene un carbón rider, en el momento en que ocurrieron los hechos la operación estaba siendo restringida por clima, en común acuerdo con los operadores decidimos darle avance al proceso, asumiendo el riesgo dadas las condiciones del terreno, (superficie plana) con intención de sacar adelante el proceso, los pozos en los cuales se cometió el error fueron 15, y fueron entre las 10:45 y 11:15, tiempo en el cual asistí al comedor a tomar mi almuerzo. De regreso el señor Alberto Cabarcas me informa que hay un detalle en la perforación que debo verificar, después de comunicarme con los operadores de taladro y comprobar lo que Cabarcas me decía, decidí parar la operación y hacer los ajustes pertinentes para corregir el detalle, estos son eventos que cotidianamente ocurren, y siempre después de una verificación se corrige en el acto.

Con respecto a la perforación del manto 120 del bloque B2, la transición en diferencia de profundidad, ocurre en un sector donde había relleno, y se presentó una leve confusión de un operador, solo uno, quien perforo 7 barrenos, que no llegaron a la profundidad deseada, como consecuencia de esto mi compañero del turno siguiente quien detecta el detalle me informa y se aplican los correctivos (llevar los 7 barrenos a la profundidad indicada) los barrenos que se encuentran registrados en las planillas de perforación, con profundidades entre 15 y 17 pies, corresponden a la parte de la cabeza del manto, en donde por topografía del terreno, el espesor de la roca es inferior. Los resultados de las voladuras en las que he estado supervisando, siempre han sido óptimos, no ha habido problema de sobre tamaños ni ocasión a re perforar, por tanto considero que los resultados de mi trabajo son eficientes. *gm*

En la labor de perforación sucede con frecuencia variaciones en profundidades, lo cual debe ser reportado por los operadores de taladro, cuando esto no sucede y el supervisor es quien se da cuenta se procede inmediatamente a hacer los ajustes, garantizando la calidad de resultado de la voladura"

De sus respuestas se puede extraer que usted no asumió a cabalidad la responsabilidad que trae consigo el manejo de explosivos en una operación minera de nuestras dimensiones, y deja en manos de sus supervisados decisiones y tareas importantes, cruciales, delicadas y que son de especial supervisión. Precisamente por lo delicado de su función es que se pretende contar con funcionarios que ejerzan con especial liderazgo los temas de Seguridad Industrial, ya que el material de trabajo tiene un potencial de daño en las personas y en los activos de grandes escalas. Usted se muestra dubitativo y complaciente, tal como se comprueba cuando responde:

"Pregunta La Compañía a Freeman Julio Orozco: En la respuesta anterior usted mencionó que de común acuerdo con los operadores decidieron asumir el riesgo al darle avance al proceso a pesar de existir una restricción de clima, a que riesgos se refiere?"

Responde Freeman Julio Orozco: condiciones de terreno húmedo, poca visibilidad por el agua, y agentes externos asociados a la lluvia"

Así mismo, usted debe tener el pleno control de sus supervisados, y en caso de que la labor lo amerite, estar permanente a cargo de las tareas de voladuras a desarrollar, situación que no se dio en este caso, y que se evidencia en la respuesta siguiente:

"Pregunta La Compañía a Freeman Julio Orozco: de acuerdo con el reporte, considera usted que debió inspeccionar o verificar con los operadores de taladros el espesor y la profundidad a la cual estaban tocando?"

Responde Freeman Julio Orozco: sí efectivamente eso se hizo pero el hecho ocurrió mientras yo estaba fuera del área, estaba en hora de almuerzo. Cuando regreso del almuerzo que me percaté del hecho por la información que Cabarcas me dio, se toman los correctivos"

Durante la diligencia, quedó demostrada su responsabilidad al no cumplir su labor con la especial atención, diligencia y cuidado, al no gestionar la Seguridad en las labores y con sus supervisados, y además dejó de llevar a cabo las tareas necesarias de supervisión para el tener una operación óptima y segura y es esto, lo que fundamenta la presente decisión. Además, pese a ser un Supervisor con tantos años de experiencia, sorprende su frágil gestión como SUPERVISOR para los procesos descritos, lo cual no solo afecta su imagen hacia su grupo de trabajo, sino que generan un entorno de altísimo riesgo para los supervisados y para la operación.

Vale la pena precisar, que estos hechos resultan más grave cuando se comprueba en el proceso que no es primera vez que a usted se le hace un requerimiento por estos mismos hechos lo cual denota una actitud laxa y descuidada, que no le permite ejercer de manera

idónea su rol de Supervisor de Drummond LTD. Así como genera la pérdida de confianza en usted como representante de la compañía, teniendo en cuenta que se trata de un empleado de dirección confianza y manejo.

El mal manejo de la perforación y la voladura de terreno representan un acto inseguro con altas posibilidades de generar accidentes de altísimo potencial, cuantiosos daños y enormes afectaciones en su propia integridad y en la de los demás. Por estas razones, la empresa insiste permanentemente en la necesidad de que los trabajadores cumplan las instrucciones, procedimientos y medidas preventivas de accidentes, pues tal como usted lo sabe, este tipo de acciones durante la ejecución de su tarea, pueden generar consecuencias trágicas e irreversibles en las operaciones y en su vida.

En consecuencia usted violó las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo:

"Artículo 72: Son obligaciones especiales del empleado:

- 1) *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, **observar los preceptos de este Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones** que de manera particular le imparta la Empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido." (Negrilla fuera de texto)*
- 7) *Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes y enfermedades profesionales."*

"ARTÍCULO 73. *Son también obligaciones especiales del Empleado:*

4. *Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que Se le encomienda.*
7. *Observar con suma diligencia y cuidado las órdenes o instrucciones sobre el trabajo a fin de lograr calidad y eficiencia"*

"Artículo 75: Se prohíbe a los empleados:

...PARAGRAFO:

41. Las demás que resulten de la naturaleza misma del trabajo confiado, del contrato, de las disposiciones legales de este mismo Reglamento y de los diversos estatutos y normas de la Empresa"

Además, usted violó las siguientes normas del Código Sustantivo del Trabajo:

"Artículo 62: Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

A) *Por parte del patrono:*

4) *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

6) *"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos." (Negrilla fuera de texto)*

Por los hechos expuestos y las normas citadas anteriormente, la empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Para reclamar el valor final de sus prestaciones sociales y demás derechos a que haya lugar, deberá acercarse a nuestras oficinas en Valledupar ubicadas en la Calle 15 No. 14-33 oficina 409, teléfono 5711615.

Si usted lo desea podrá practicarse exámenes médicos de retiro, para lo cual deberá dirigirse a la Unidad de salud de la Mina Pribbenow dentro de los 5 días siguientes a la terminación de su contrato de trabajo.

Finalmente, si usted tiene inconformidad por la decisión adoptada, está en absoluta libertad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para discutirla.

Atentamente,



LUIS ALFONSO CABELLO MUGNO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
DRUMMOND, LTD.

Recibí:

Fecha:

Hora:

 2017.08.01
19:00

La demandada en respuesta a derecho de petición visible a folio 109 de la demanda, reconoce no tener manual de funciones para el cargo que ocupaba el hoy demandante, aunado a que tampoco aportó información solicitada mediante derecho de petición manifestando que los informes solicitados sobre los hechos que sustentan la terminación del contrato para las fechas 8 y 29 de junio de 2017 no fueron encontrados como tampoco que hubiere investigación de seguridad industrial sobre incidentes en esas fechas específicas, que en todo caso **"esos también hacen parte de la documentación que no puede ser entregada a terceros no autorizados"**.

Continuando con el racero de la inconformidad la honorable JUEZ de PRIMERA INSTANCIA, desconoció el acervo probatorio obrante en la demanda como en las testimoniales recaudadas en audiencia, es así como este extremo procesal manifiesta su inconformidad con la decisión adoptada en primera instancia.

Así las cosas, el demandante señor **FREEMAN DASILVANO JULIO OROZOCO**, fue despedido con vulneración al debido proceso, aunado a que los argumentos de la demandada en la carta de terminación del contrato carecen de veracidad, pues la demandada no demostró sus aseveraciones y tampoco permitió que el demandante se defendiera de las acusaciones amañadas que finalmente determinaron su despido; aunado a que la señora JUEZ no advirtió esto, ni valoró estas evidencias en favor del demandante y de las pretensiones de la demanda.

La inconformidad sobre el contexto de la terminación del contrato versa sobre la falta de valoración de las pruebas por parte de la JUEZ de PRIMERA INSTANCIA, quien no hizo ningún análisis de los hechos previos a la terminación del contrato, como tampoco advirtió la violación al debido proceso del que fue víctima el demandante, pues la demandada se tomó el trabajo de realizar un proceso disciplinario que finalmente terminó con la decisión de terminar el contrato laboral por justa causa, sin que se

permitiera al trabajador y hoy demandante defenderse en el proceso disciplinario; la justa causa invocada por la demandada no existió, por cuanto la demandada, tomo la decisión del despido con fundamento en el inicio y tramite de un proceso disciplinario en el cual no se respetaron a mi mandante las reglas del debido proceso, pues este no pudo ejercer su derecho a contradicción y defensa.

Al demandante, se le violaron garantías y elementos constitutivos del debido proceso en materia disciplinaria, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."

En efecto el proceso disciplinario del cual fue objeto mi mandante, fue siempre irregular y contrario a derecho, por cuanto dentro del mismo se hacen cuestionamientos, en los que las respuestas eran de auto incriminación, sin que se le notificara en la diligencia de descargos a mi mandante, que como lo establece la CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA en su articulo 33, que implica que nadie puede ser obligado a declarar en su contra ni auto incriminarse; advertencia que no se hizo en la diligencia de descargos.

El cuestionario inserto en el acta de descargos, no fue fundado en procedimientos, circulares, órdenes o instrucciones que de manera particular y expresa el empleador hubiera impartido al hoy demandante, ni tampoco consta en manuales de procedimiento, de funciones u operaciones de la demandada.

El contrato laboral de trabajo suscrito entre el demandante y la demandada, no contiene órdenes, instrucciones o circulares que hagan parte integral del mismo. Tampoco existen manuales de procedimiento sobre perforaciones y voladura que le hayan sido informados al demandante.

El procedimiento realizado por el demandante siempre estuvo realizado con idoneidad, por su conocimiento, experiencia, pericia y prudencia, en el encargo para el cual fue contratado como supervisor de voladura.

La demandada siempre confió en el desempeño y despliegue de la conducta profesional del trabajador de voladura, pues nunca le manifestó un procedimiento estándar de voladura para acatar como una obligación laboral a cargo del trabajador y hoy demandante que violara el contrato individual de trabajo suscrito.

En el proceso disciplinario no se dio la oportunidad de controvertir o presentar las pruebas necesarias para hacer valer el debido proceso, pues era pertinente, congruente y necesario que el trabajador solicitara una prueba pericial con el fin de confrontar las mediciones reportadas en el informe de fecha 08-06-2017, que dio lugar a los descargos, máxime cuando la demandada no tiene establecido o estandarizado los procedimientos de voladura y su verificación, Por lo que era pertinente y necesario el decreto de esta prueba pericial dentro del proceso disciplinario.

Ante la falta de valoración de las pruebas obrantes en el proceso, por parte de la honorable JUEZ de PRIMERA INSTANCIA, como la jurisprudencia nacional, cito la **Sentencia C 593 de 2014**, Referencia: **expediente D- 10032, Magistrado Ponente, Doctor JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB**, que a la letra dice:

"Debido proceso en materia disciplinaria - Elementos constitutivos Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus....."

como también Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.....

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO POR ENTIDAD PARTICULAR-Alcance...La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrojan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. Establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)". Agregó la Corporación, 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, 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 corresponden 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"...DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO-Implica materialización del derecho a la defensa...En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías 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". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

ALCANCE DEL DEBIDO PROCESO EN AMBITO LABORAL-Jurisprudencia constitucional...POTESTAD DISCIPLINARIA EN AMBITO LABORAL-Se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al debido proceso.. CONTRATO DE OBRA-Relaciones jurídicas que surgen...En relación con el

contrato de obra puede darse dos situaciones (i) la obra o labor es extraña a las actividades normales de quien encargó su ejecución; y por tanto, dicho negocio jurídico sólo produce efectos entre los contratantes y (ii) la labor hace parte del giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo. Aquí se produce una responsabilidad solidaria entre el dicho beneficiario y los trabajadores del contratista. Sobre el particular, se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en los siguientes términos: "Dos relaciones jurídicas contempla la norma transcrita, a saber: a) Una entre la persona que encarga la ejecución de una obra o labor y la persona que la realiza; y b) Otra entre quien cumple el trabajo y los colaboradores que para tal fin utiliza. La primera origina un contrato de obra entre el artifice y su beneficiario y exige la concurrencia de estos requisitos: que el contratista se obligue a ejecutar la obra o labor con libertad, autonomía técnica y directiva, empleando en ella sus propios medios y asumiendo los riesgos del negocio, y de parte del beneficiario, que se obligue a pagar por el trabajo un precio determinado. La segunda relación requiere el lleno de las condiciones de todo contrato de trabajo, que detalla el artículo 23 del estatuto laboral sustantivo. El primer contrato ofrece dos modalidades así: 1ª La obra o labor es extraña a las actividades normales de quien encargó su ejecución; y 2ª Pertenece ella al giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo. En el primer caso el contrato de obra sólo produce efectos entre los contratantes; en el segundo entre éstos y los trabajadores del contratista independiente. Según lo expuesto, para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal."

Así las cosas, honorable magistrado, dejo rendidos los alegatos de la apelación y solicito se revoque la decisión de primera instancia y se concedan las pretensiones de la demanda en favor de mi representado.

Del señor magistrado,

Atentamente;

FRANCISCO OCTAVIO MEZA CALDERON
 CC. No. 79.625.053 DE BOGOTA.
 TP. No. 96.472 CSJ
francisco.meza@cepacabogados.com
frantymeza@gmail.com