

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 SUSTANCIACIÓN LABORAL

23 de marzo de 2022

“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE”

20-001-31-05-004-2018-00251-01 Proceso ordinario laboral promovido por DAVID IMER LARA RUIZ contra INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A, ATENCOM S.A.S Y OTROS.

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.

Mediante auto del 03 de marzo de 2022, notificado por estado N° 033 del día 04 de marzo de esa anualidad, se corrió traslado a la parte **recurrente** por el término de cinco (5) días a fin que la parte presentara los alegatos conclusivos.

Dentro del término procesal oportuno para presentar dichos alegatos, fue allegado escrito por el apoderado judicial de la parte demandada ATENCOM S.A (recurrente) conforme a la constancia secretarial de fecha 17 de marzo de 2022.

En razón de lo anterior, se hace procedente dar aplicación al artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

Por otra parte, el Doctor CHARLES CHAPMAN LÓPEZ, en calidad de apoderado de la parte demandada INDEGA SA, Y COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES SAS, ATECOM SAS-, sustituye el poder conferido, en favor de la abogada ZABRINA DÁVILA HERRERA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 55.306.784 de Barranquilla y tarjeta profesional 201.595 C.S. J, reconózcase personería para actuar.

¹ Artículo 15 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 5 días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

PRIMERO: CORRER TRASLADO A LA PARTE 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.

CUARTO: Se reconoce personería para actuar a la apoderada sustituta de la parte demandada INDEGA SA, Y COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES SAS, ATECOM, doctora ZABRINA DÁVILA HERRERA, según lo expuesto en parte motiva.

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 DE CONCLUSIÓN PROCESO ORDINARIO LABORAL DAVID IMER LARA RUIZ
vs COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. – ATENCOM S.A.S. RAD. 2018 00251
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR**

Zabrina Davila Herrera <zabrina.davila@chapmanysociados.com>

Vie 11/03/2022 15:08

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

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

M.P. JOHN RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

E. S. D.

Ref.: **PROCESO** : **ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE : **DAVID IMER LARA RUIZ**
DEMANDADO : **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES**
S.A.S. – ATENCOM S.A.S.
RADICACIÓN : **20001310500420180025101**

Quien suscribe, **ZABRINA DAVILA HERRERA**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Barranquilla e identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. – ATENCOM S.A.S.** de conformidad al poder de sustitución que se aporta, con toda la atención me permito presentar los alegatos de conclusión dentro del proceso del asunto, los cuales se adjuntan.

Anexos: Alegatos de conclusión. Sustitución de Poder.

Del Honorable Despacho,

CH CHAPMAN & ASOCIADOS

Zabrina Davila Herrera

Abogada

Tel. (+57-5) 3195874

Oficina Barranquilla Calle 77B No. 57 - 103, piso 21

Oficina Bogotá Calle 67 # 4 -21 piso 3

Oficina Medellín Carrera 43 # 9 Sur – 135, Oficina 1440

Oficina Cartagena Calle 31 A No 39-206, Barrio Alcibia

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

M.P. JOHN RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

E. S. D.

Ref.: **PROCESO** : **ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE : **DAVID IMER LARA RUIZ**
DEMANDADO : **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. (ATENCOM)**
RADICACIÓN : **20001310500420180025101**

Quien suscribe, **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. (En adelante Atencom)**, me dirijo respetuosamente a su Despacho, dentro de la oportunidad procesal establecida para ello, con la finalidad de presentar **alegatos de conclusión**, para que sean tenidos en cuenta al momento de resolverse el recurso de apelación interpuesto contra sentencia del 30 de septiembre de 2020 proferido por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, bajo las siguientes consideraciones.

ANTECEDENTES

Pretensiones de la demanda

Por medio de su escrito de demanda, el accionante solicita: (i) se declare que trabajó en beneficio exclusivo y bajo la subordinación de INDEGA S.A. desde el 6 de junio de 2007 hasta el 23 de agosto de 2018, y que las empresas **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. (De ahora en adelante ATENCOM S.A.S.)** y **RECURSOS ESPECIALIZADOS S.A.S.** fungieron como simples intermediarios, (ii) que se declare contrato realidad entre el demandante e INDEGA S.A. y que tal contrato de trabajo terminó de manera unilateral y sin justa causa.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, el demandante solicita que se condene a INDEGA S.A. a: (i) el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, (ii) el pago de la indemnización por falta de pago por el pago parcial de las prestaciones sociales -art. 65 del C.S.T.-, (iii) el pago de los aportes completos a seguridad social y su respectiva sanción moratoria, (iv) al pago de las condenas en valores indexados, (v) el pago de las costas y agencias en derecho.

Sentencia de Primera Instancia.

El 30 de septiembre de 2020 el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar profirió la sentencia de primera instancia en la que se absolvió a INDEGA S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra; sin embargo, de manera desacertada, condenó a la empresa ATENCOM S.A.S. al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Lo anterior bajo las siguientes consideraciones:

Con base al material probatorio recaudado en el transcurso del proceso, el despacho consideró que se logró acreditar dentro de la litis que entre el demandante y la empresa INDEGA S.A. NO existió un contrato de trabajo. Para el despacho, lo que sí se logró demostrar en el juicio fue la existencia de un contrato por obra o labor suscrito entre el actor y la empresa RECURSOS ESPECIALIZADOS LTDA., que inició desde el 6 de junio del 2007 hasta el 19 de marzo del 2015. Así mismo, consideró el despacho que el actor sostuvo un contrato a término indefinido con la compañía ATENCOM S.A.S. desde el 21 de marzo de 2015 al día 23 de agosto de 2018.

Por otra parte, en lo que respecta a la indemnización por despido sin justa causa pretendida por la parte actora en la demanda, el despacho de manera desacertada concluyó que el actor si tiene derecho al pago de esta, en virtud de que consideró de manera equivocada que no se logró acreditar la justa causa dentro del juicio.

En relación a los factores que constituyen salarios y la pretensión de la reliquidación de las prestaciones sociales e incluyendo la totalidad de los factores salariales alegados por el demandante, el despacho acogió nuestros argumentos de defensa manifestando que los elementos por concepto de alimentación y auxilio de rodamiento que pacto el demandante con la demandada ATENCOM S.A.S., no constituyeron salarios ya que fueron gastos en los que incurrió el actor para la atención de clientes de la empresa, y que dichas erogaciones no incrementaban su patrimonio.

Aunado a lo anterior, el despacho consideró que siendo evidente que las demandadas no le adeudan al demandante valor alguno por concepto de salarios y prestaciones sociales, es improcedente la condena por concepto de sanción moratoria de que trata el art. 65 del CST.

Por todo lo anteriormente expuesto el Juzgado resolvió:

1ºDeclarar que entre el demandante y la demandada RECURSO ESPECIALIZADOS LTDA existió un contrato de trabajo de obra o labor determinada desde el 6 de julio de 2007 hasta el 19 de marzo de 2015.

2ºDeclarar que entre el demandante y la demandada ATENCOM S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido que inicio el 21 de marzo de 2015 y finalizo el 23 de agosto de 2018, de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

3ºCondenar a la demandada ATENCOM S.A.S. a pagar al demandante la suma de \$5.464.665 por conceto de indemnización por despido sin justa causa. Declara probada la excepción de inexistencia de la obligación presentada por la demandada INDEGA S.A. Condena en costas a la demandada ATENCOM S.A.S. por la suma de 1 SMLMV."

ALEGATOS

INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO ENTRE EL DEMANDANTE Y MI REPRESENTADA ANTES DEL 21 DE MARZO DE 2015

Para que exista un contrato de trabajo, deben concurrir 3 requisitos: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y (iii) un salario como retribución del servicio.

Respecto al primer requisito, el demandante no probó en ningún momento anterior al 21 de marzo de 2015 la prestación personal de sus servicios a mi representada. El actor solo se limitó a mencionar una supuesta prestación de servicios de su parte a favor de mi representada. Sobre lo expuesto, la sentencia SL18936-2017 manifiesta lo siguiente:

"Adicionalmente, aunque el proponente denuncia la falta de aplicación de la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cierto es que el Tribunal no incurrió en tal desacierto, dado que para que opere el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se requiere demostrar la prestación personal del servicio, elemento que, se itera, no se constató en el sub iudice."

Ahora bien, al no probarse prestación personal del servicio, no existe razón alguna por la cual deba siquiera considerarse la existencia de una relación laboral entre las partes del presente pleito antes del 21 de marzo de 2015.

En cuanto al segundo requisito, cabe mencionar lo siguiente: (i) el demandante no demostró la prestación personal de su servicio a mi representada antes del 21 de marzo de 2015 a lo largo del proceso y por ende no le es aplicable la

presunción del artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo y (ii) el demandante confesó en el escrito de demanda haber suscrito contrato de trabajo con la empresa Recursos Especializados LTDA antes de la fecha mencionada.

Por último, ni en el escrito de demanda, en la contestación de la demanda o en las actuaciones procesales posteriores se probó que el demandante haya recibido el pago de algún emolumento directamente por parte de mi representada antes del 21 de marzo de 2015, lo cual demuestra que no existió ningún tipo de remuneración para el accionante por parte de mi representada anterior al 21 de marzo de 2015.

ATENCOM FUE UNA VERDADERA CONTRATISTA INDEPENDIENTE DE INDEGA S.A.

Atencom NO es una EST y NO suministró al accionante como empleado en misión. Así las cosas, es claro que el caso que nos ocupa NO se rige por las normas que regulan el suministro de empleados en misión.

En lo que respecta a los vínculos que existieron entre Indega y Atencom, vale hacer las siguientes precisiones: Mi representada fue verdadera contratista independiente de Indega, a quien prestó servicios con total autonomía técnica y administrativa, con sus propios medios y personal, y asumiendo el riesgo del servicio prestado. Mi mandante ha prestado a Indega servicios de desarrollo comercial son actividades completamente disímiles al objeto social de Indega.

Visto lo anotado, es claro que ambas empresas han sido verdaderas contratistas independientes de mi poderdante y, por consiguiente, las verdaderas y únicas empleadoras del actor en los periodos en que estuvo vinculado con ellas, y no mi mandante, como erradamente lo pretende hacer ver.

En lo que respecta a Atencom, es importante hacer las siguientes precisiones:

- (i) Entre Atencom e Indega S.A. se celebró un contrato de prestación de servicios, en virtud del cual, el contratista independiente presta sus servicios de desarrollo comercial a mi representada, con total autonomía y completa independencia técnica y administrativa, con sus propios recursos y trabajadores, impartiendo las órdenes y asignando horarios a su propio personal, y asumiendo todos los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas.
- (ii) Atencom realiza sus propios procesos de selección de personal, los exámenes médicos de ingreso y de retiro de su personal son practicados por sus propios proveedores y mi mandante no tiene injerencia alguna en sus procesos de selección.

- (iii) La contratista independiente Atencom realiza el pago los salarios, aportes al sistema de seguridad social integral y parafiscales, y todos los derechos laborales de sus trabajadores, les imparte órdenes, impone reglamentos y horarios de trabajo y mi mandante NO tiene ningún tipo de participación o injerencia en estos procesos o trámites y mucho menos paga ningún concepto a los empleados de Atencom.
- (iv) Atencom ejerce el poder de subordinación respecto de sus empleados, no teniendo Indega ninguna relación con los trabajadores de Atencom y mucho menos imparte mi mandante ningún tipo de orden a los trabajadores de dicha contratista.
- (v) Atencom suministra a sus empleados los elementos de protección personal para el desempeño seguro de sus funciones.
- (vi) Atencom cuenta con su propio Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y su Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, cuenta con sus propios procedimientos internos en los que mi mandante NO tiene ningún tipo de participación, adicionalmente realiza las inducciones y capacitaciones a su personal.
- (vii) El contratista independiente cuenta con su propio personal directivo y administrativo, que imparte órdenes al demandante y a todos los empleados de Atencom. Dicho contratista cuenta una estructura organizacional robusta, para ejecutar la operación contratada.
- (viii) Ningún empelado de mi mandante imparte órdenes, impone reglamentos ni asigna horarios de trabajo a los empleados de Atencom.
- (ix) De los anexos de la demanda se evidencia que Atencom fue el verdadero y único empleador del demandante, y el mismo actor aporta todas las pruebas que acreditan que dicha empresa sí fue una verdadera contratista independiente, quien prestó servicios de manera autónoma e independiente a mi mandante. De la revisión de los anexos de la demanda, se encuentra lo siguiente:
 - Atencom es quien expide todas las certificaciones laborales del demandante.
 - Atencom cuenta con una estructura administrativa robusta, tan es así que de la revisión de las comunicaciones recibidas por el demandante, se evidencia que dicha empresa cuenta con una Supervisora de RR - HH, quien expide las certificaciones laborales que el accionante aporta, como también dicha Supervisora le remite al demandante las diferentes encuestas de riesgo psicosocial mediante comunicaciones de fechas 18 de

- febrero de 2016 y 12 de marzo de 2018, dicha contratista es quien premia al demandante por diferentes logros.
- Atencom realizó el proceso disciplinario adelantado en contra del accionante, sin que mi mandante tuviera ningún tipo de participación o injerencia en el mismo, como el mismo demandante lo confiesa en el hecho 29 del escrito de demanda, incluso es el Jefe de Ventas de dicha empresa quien lidera el procedimiento disciplinario del demandante y el Gerente de Ventas de Atencom es quien da por terminado el vínculo.
 - Atencom presta servicios con sus propios elementos, tan es así que, mediante acta de entrega de fecha 30 de julio de 2018, se acredita que fue dicha empresa la que le entregó al demandante el equipo Hand Held y NO Indega, como erradamente lo pretende hacer ver la parte actora.
 - De los desprendibles de nómina que allega el accionante, se evidencia que quien pagaba sus derechos laborales era Atencom

En virtud de todo lo expuesto, es claro que Atencom es un verdadero contratista independiente, y, por consiguiente, el verdadero y único empleador del actor, y no una simple intermediaria, como erradamente pretende hacerlo ver el demandante

EL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE TERMINÓ POR JUSTA CAUSA COMPROBADA

La sentencia de primera instancia, de manera desacertada, resolvió condenar a mi representada en virtud de que el A quo no encontró probada la justa causa de terminación del contrato del demandante. Al respecto nos permitimos decir lo siguiente:

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST) modificado por el artículo 7mo del Decreto 2351 de 1965 establece las siguientes justas causas para terminar el contrato de trabajo:

"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.
Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:

(...) 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."

Es decir, es el empleador quien califica la gravedad de las faltas por medio de los pactos colectivos, convenciones colectivas, contratos individuales o reglamentos.

Expuesto lo anterior, encontramos que el accionado de acuerdo con lo establecido en el artículo 58 del CST tiene como obligaciones las siguientes:

"ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido. (...)"

Así mismo, de la revisión al Reglamento Interno de Trabajo de mí representada (en adelante RIT), en su artículo 42, se establece las obligaciones que tienen todos los trabajadores de Atencom:

"ARTÍCULO 42. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados.

(...)

3. Observar los preceptos de este reglamento y acatar o cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

(...)

10. Respetar las prácticas comerciales establecidas para cada uno de los clientes tales como paqueteos, promociones, aplicación de descuentos al detallista y las demás establecidas en las políticas de la compañía o que le indiquen sus superiores

(...)

28. Cumplir con lo establecido en los contratos de trabajo y en las políticas impartidas por la empresa."

El incumplimiento de alguna de estas obligaciones y prohibiciones antes descritas **constituye falta grave** y, por consiguiente, justa causa para la terminación del contrato de trabajo, tal como se establece en el artículo 47 del RIT:

"ARTÍCULO 47. *Constituyen faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo las siguientes:*

(...)

4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias."

De igual forma, los numerales 12 y 13 de la cláusula primera del contrato de trabajo consagra las siguientes obligaciones en cabeza del demandado:

- *Cumplir la totalidad de las políticas contenidas en la normativa interna del Empleador.*
- *Cumplir las directrices que señale el empleador.*

Seguidamente, la cláusula sexta del contrato de trabajo consagra las siguientes faltas graves:

- *Cualquier incumplimiento de las obligaciones establecidas en el contrato y en el artículo 58 del C.S.T. - La violación de cualquiera de las obligaciones legales, contractuales o reglamentarias del trabajador.*
- *Autorizar o ejecutar operaciones que no están en el ejercicio de sus funciones y que afectan los intereses de la compañía.*

Ahora bien, aterrizando las normas a los hechos concretos del presente pleito, es necesario ahondar en lo siguiente:

- (i) El actor desempeñó a favor de mi representada, el cargo de Prevendedor.
- (ii) Estas funciones las realizó en la ruta V15302, dentro del cual se encuentran asignados los clientes "Club Campestre", "Estadero Sol y Mar" y "Fernando Raad".

- (iii) El accionante fue asignado el cargo de Coordinador de Soporte de Ventas mientras el titular se encontraba disfrutando de sus vacaciones. Esto se dio entre el 29 de junio de 2018 y el 31 de julio de 2018.
- (iv) El 27 de julio de 2018, mi representada realizó auditoria a la ruta cubierta por el actor, encontrando las siguientes irregularidades:
 - i. Cliente Club Campestre: Se registró la compra de 269 cajas, mientras que el cliente negó haber solicitado dicha compra, manifestando que su compra mensual es de 20 cajas aproximadamente, salvo que hubiese un evento especial, lo cual no viene al caso.
 - ii. Cliente Estadero Sol y Mar: Este cliente manifestó que, si bien hacía compras de entre 200 y 300 cajas de producto, este no era comprado al señor Lara, el accionante.
- (v) En el curso de la investigación se descubrió que, para el mes de julio de 2018, el señor Arnaldo Pedrozo se encargó de la ruta de la cual era titular el demandante, el cual afirmó que el demandante se comunicaba frecuentemente con el para darle instrucciones de los pedidos.
- (vi) Tras la investigación, mi mandante citó a descargos al actor para el día 23 de agosto de 2018, documento que reposa en el expediente.
- (vii) En la diligencia de descargos, el demandante simplemente se limitó a decir que no tuvo control sobre la situación y que no tomaba responsabilidad alguna.
- (viii) La anterior afirmación es irresponsable, por cuanto el demandante debía de estar en conocimiento de lo ocurrido en la ruta inicialmente ASIGNADA A EL, por lo que incurrió en una falta grave.
- (ix) Al demandante, tal como reposa en las pruebas documentales que dan fe de la siguiente afirmación, se le respeto su derecho al debido proceso disciplinario, su derecho a la defensa, y se le hizo saber las razones por las cuales su contrato de trabajo terminó.
- (x) En la diligencia de descargos mencionada, se le hizo saber a la parte demandante de todas sus vulneraciones, y se le dejaron claras las razones por las cuales su contrato de trabajo terminó.

Las conductas del demandado que se expusieron en el escrito de demanda se encuadran o tipifican en las normas antes citadas y al estar catalogadas en el Reglamento Interno de Trabajo como faltas graves que justifican el despido del trabajador, y, por ende, **por MENESTER DE LA LEY, no necesitan valoración**

por parte del juzgador, en consecuencia, se configuran las justas causas a él imputadas. Teniendo en cuenta que se encuentra plenamente probado en el plenario la existencia de las justas causas y el debido proceso dado al demandante durante el procedimiento de despido, queda claro que el A quo erró en la valoración del material probatorio, considerando que no estuvo probada la justa causa de terminación del contrato, aunado a ello, el A quo no le dio valor probatorio a las pruebas testimoniales traídas por esta defensa, de los cuales dieron fe que el demandante incurrió en una falta grave y que mi representada lo despido con justa causa debidamente comprobada.

BUENA FE POR PARTE DE MI REPRESENTADA

En el presente caso no hay lugar al pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S.T. ni a la sanción por consignación irregular de cesantías pretendidas, toda vez que éstas exigen como requisitos que exista una deuda del empleador que genere estas sanciones y que exista mala fe por parte del empleador en el no pago de derechos laborales, supuestos que no se dan en el caso sub examine,, por lo que nada le adeuda, adicionalmente, mi representada siempre actuó de buena fe en la ejecución del contrato de trabajo del demandante.

Al respecto, de la buena fe que exonera del pago de indemnización moratoria, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha llegado a similares conclusiones en diferentes pronunciamientos entre los cuales destaco la sentencia No. 10475 de julio 28 de 1998. M.P. Rafael Méndez Arango:

"CONCEPTO DE BUENA FE QUE EXONERA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN MORATORIA. Interesa aquí recordar la diferencia que la doctrina ha hecho entre la buena fe exenta de culpa o "buena fe cualificada" y la "buena fe simple", la indemnización por mora, por deberse entender que esta buena fe simple es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, y en la que no es necesario que quien la alegue se halle libre de toda culpa". (Negrillas y subrayado fuera de texto).

En el mismo sentido se pronunció la referida Corporación en sentencia No. 35414 del 21 de abril de 2009, en la que dispuso:

"Pues bien, planteadas así las cosas, primeramente es de recordar, que la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.

*"En según lugar, cabe decir, que en lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por **la no consignación al fondo de cesantías** consagrada en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y **la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas** dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, como lo pone de presente la censura, que es criterio de la Sala que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador..."*

Dejando claro así que, la naturaleza de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST es puramente sancionatoria, y no debe ser aplicada cuando el empleador actúe de buena fe.

En consideración a lo manifestado, carecen de todo sustento factico y jurídico las pretensiones de la demanda, por lo que solicito de usted, con todo respeto, absolver a mí representada de todo cargo hecho en la demanda, revocar el numeral segundo y tercero del resuelve de la sentencia de primera instancia y **condenar a la parte actora en costas por su manifiesta temeridad.**

De esta manera dejo expuestos mis alegatos de conclusión.

Del Honorable Tribunal,



ZABRINA DAVILA HERRERA
C.C. No. 55.306.784 de Barranquilla
T.P. No. 201.595 C.S.J.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR

M.P. JOHN RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

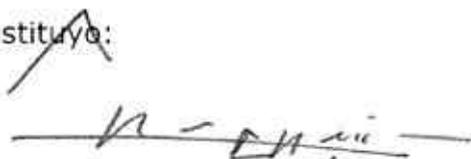
E. S. D.

Ref.: **PROCESO** : **ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE : **DAVID IMER LARA RUIZ**
DEMANDADO : **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. (ATENCOM)**
RADICACIÓN : **20001310500420180025101**

Quien suscribe, **CHARLES CHAPMAN LÓPEZ**, abogado identificado con cédula de ciudadanía número 72.224.822 expedida en Barranquilla y con Tarjeta Profesional No. 101.847 expedida por el Consejo Superior Judicatura, en mi condición de apoderado especial de **COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. - ATENCOM S.A.S.**, dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito manifiesto a usted que SUSTITUYO el poder a mi conferido a la doctora **ZABRINA DÁVILA HERRERA**, identificada como aparece al pie de su firma con las mismas facultades a mi concedidas.

Señor Juez,

Sustituyo:



CHARLES CHAPMAN LÓPEZ.
 C.C. No. 72.224.822 de Barranquilla.
 T. P. No. 101.847 del C. S. de la J.

Acepto:



ZABRINA DAVILA HERRERA
 C.C. No. 55.306.784 de Barranquilla
 T.P. No. 201.595 C.S.J.
zabrina.davila@chapmanyasociados.com