

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 LABORAL

Veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

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

RAD: 20-178-31-05-001-2022-00203-01 Ordinario Laboral promovido por DRUMMOND LTDA contra MARX ADRIAN CORDOBA OVALLE.

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio 2022¹, el cual adoptó como legislación permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Encontrándose admitido el recurso interpuesto y estando agotado el traslado a la parte recurrente, para presentar alegatos, se ordenará correr traslado a la parte **NO RECURRENTE**, por el término de cinco (05) días, para que haga lo propio

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

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

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.

PRIMERO: CORRER TRASLADO PARA ALEGAR: Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, córrase traslado a la **parte no recurrente** para que presente los alegatos por escrito si a bien estima, durante el término de cinco (5) días hábiles, término que comenzará a correr a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado del presente proveído.

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).

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 Sustanciador

Alegatos - Ord Lab DLTD vs Marx Adrian Cordoba Rad 2022-0203

Eriyasmína Ortiz <eriyasmínaortiz@gmail.com>

Mar 16/04/2024 11:16

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

 1 archivos adjuntos (211 KB)

Alegatos Tribunal - Ord Lab DLTD vs Marx Adrián Córdoba Rad 2022-00203.pdf;

Buenos días.

Señores:

Secretaría Tribunal Superior de Valledupar
Sala Civil Familia Laboral

Cordial saludo.

<p>Asunto: Alegatos de conclusión Ref.- Proceso Ordinario Laboral Radicado:20178-31-05-001-2022-00203-01 DTE: DRUMMOND LTD. DDO: Marx Adrián Córdoba Ovalle</p>

Envío en archivo adjunto, escrito de alegatos de conclusión dentro del proceso de la referencia, para que forme parte del expediente y sean tenidos en cuenta al momento de dictar sentencia de segunda instancia.

Agradezco por favor confirmar recibido del presente correo.

Atentamente,

Eriyasmína Ortiz M
Apoderada judicial Drummond Ltd.

ERIYASMINA ORTIZ MANJARRES Y MAURO ROLANDO PEÑA PARDO
ABOGADOS
Especializados en: derecho del trabajo, seguridad social, constitucional, pensiones y riesgos laborales
Universidad Nacional y Externado de Colombia
Calle 13 No.17-95 Barrio Alfonso López
e- mail: eriyasminaortiz@gmail.com
e- mail: mauropepar@yahoo.com.co
Tel. 5722632 - Cel. 3174281959
Valledupar - Cesar

Doctor:

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

Tribunal Superior Sala Civil Familia Laboral

Valledupar – Cesar

<p>Asunto: Alegatos de conclusión Ref.- Proceso Ordinario Laboral Radicado:20178-31-05-001-2022-00203-01 DTE: DRUMMOND LTD. DDO: Marx Adrián Córdoba Ovalle</p>

ERIYASMINA ORTIZ MANJARRES, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Valledupar, abogada titulada con T.P. No. 159.863 del CSJ y cédula de ciudadanía No. 63'552.586 de Bucaramanga, actuando en mi condición de apoderada judicial de la Empresa DRUMMOND LTD y estando dentro del término legal, comedidamente llego ante el Honorable Magistrado Ponente, con el fin de descorrer el traslado para alegar, dispuesto mediante auto de fecha 08 de abril de 2024, en los siguientes términos:

Mediante sentencia de fecha 13 de febrero de 2024, el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, negó las pretensiones de la demanda ya que declaró la ineficacia del despido del trabajador demandado por considerar que no se garantizó el debido proceso en el procedimiento disciplinario convencional; decisión que considero debe ser revocada por las siguientes razones:

- Tal como se indicó en la demanda, el señor Marx Adrián Córdoba registra 82 días sin justificar desde el mes de septiembre de 2021, razón por la cual mi poderdante procedió a enviarle una comunicación el día 31 de enero de 2022, requiriéndolo que en el término de 5 días hábiles allegara los soportes de su ausencia.
- Como no se obtuvo respuesta del trabajador, la empresa nuevamente otra comunicación el día 8 de febrero de 2022, con el mismo propósito, y le concede también 5 días hábiles, pero tampoco se pronunció al respecto. Es importante

dejar claro, que es el trabajador quien tiene la obligación de informar al empleador las razones por las cuales se ausenta de su trabajo y allegar las pruebas que correspondan.

- En razón a que el trabajador no atendió los requerimientos anteriores, se procedió a realizar el informe para proceso disciplinario por ausencias injustificadas durante 82 días, por lo que mediante comunicación de fecha 18 de febrero de 2022 se le notifica la apertura del proceso disciplinario, se le formulan cargos y se le cita para diligencia de descargos para el día 09 de marzo de 2022, al igual que la organización sindical a la cual se encuentra afiliado, Sintramienergética.
- Ni el trabajador demandado ni la organización sindical asistieron a la diligencia de descargos, ni presentaron excusa que justificara su inasistencia, sin embargo, la empresa volvió a reprogramar la diligencia de descargos para el día 06 de abril de 2022, pero para esa fecha ni el trabajador ni la organización sindical asistieron a la diligencia, en consecuencia, luego de media hora de espera, se dio aplicación a la consecuencia prevista en el art. 6 de la convención, esto es, dar por aceptada la responsabilidad del trabajador.
- Finalmente, la empresa mediante comunicación de fecha 18 de abril de 2022 decide dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, decisión que queda en suspenso hasta que el juez laboral verifique la configuración de la justa causa alegada.

La reiterada y grave omisión en el cumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador Córdoba Ovalle, constituye violación de los artículos 73 #1, 17 y 27; y 75 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en consonancia con el Art. 58 #1; y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, al analizar los hechos que configuraron la justa causa de terminación del contrato de trabajo del señor Marx Adrián Córdoba, el Juzgado concluyó que se demostró que el trabajador incurrió en violación a las normas del reglamento interno de trabajo y del CST, al no justificar su ausencia durante varios lapsos de tiempo, pues si bien aportó con la demanda varias incapacidades, estos documentos no tienen recibido del empresa, además de que se trata de incapacidades expedidas por médicos particulares no adscritos a la red prestadora de la EPS o la ARL, ni tampoco fueron transcrita por alguna de esas entidades. Decisión que no fue controvertida por las partes, y que por tanto quedó en firme.

Con relación al procedimiento disciplinario, el A quo cuestionó el hecho de que las citaciones a descargos no se hayan realizado por correo electrónico del trabajador demandado; sin embargo al respecto es importante resaltar que no existe norma en el

Código Procesal del Trabajo, ni en el contrato de trabajo, en el reglamento interno o en la convención colectiva, que establezca como obligación de la empresa realizar las notificaciones de los requerimientos y citaciones a descargos mediante correo electrónico, en esa medida, la generalidad es que mi poderdante realiza estas notificaciones a la dirección física que registran los trabajadores, mediante envíos por la empresa de correo Servientrega. En este punto es importante destacar que la obligación de la empresa, en calidad de empleador es acreditar el envío de las comunicaciones o citaciones en la dirección que registra el trabajador, como en efecto se hizo en este caso, tal como lo puede verificar el despacho con las pruebas documentales anexas con la demanda, sin embargo, los trabajadores tienen la obligación de registrar la dirección de su domicilio en el formato de actualización de datos que existe en la empresa, y registrar cualquier cambio o modificación en el mismo, así está claramente establecido en el reglamento interno de trabajo

Art. 72 Reglamento:

8.-Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. (ART. 58 C.S.T).

Igualmente, resulta de suma importancia traer a colación lo dicho por esta misma Corporación en el proceso Ordinario Laboral Rad. 20178 3105 001 2017 00105 01 DEMANDANTE: JORGE LUIS CAMPO DIAZ DEMANDADO: DRUMMOND LTD, sentencia de fecha dos (2) de agosto de dos mil veintidós (2022); MP. Hernán Mauricio Oliveros Motta, donde se hizo las siguientes precisiones:

*En cuanto al término de notificación de la diligencia de descargos, éste se efectuó a tiempo, atendiendo que las faltas graves endilgadas en la carta de despido refieren a la inasistencia prolongadas del demandante a su sitio de trabajo, que lo fue desde enero de 2014 hasta la fecha de despido, lo cual aquí no es discutido. De allí, que sea dable afirmar que la encartada si notificó o por lo menos realizó materialmente las gestiones que su alcance estaban, tendientes a la notificación a descargos al demandante y también existe prueba que el sindicato fue informado como se advierte del correo electrónico del 15 de diciembre de 2015 (f.º 224). (...) **De allí, que redunde la conclusión razonable referente a que la única forma de notificar la citación a descargos lo fuera en la dirección que reposaban en los archivos de la demandada, sin que sea necesario exigirle a la empresa un imposible de cumplir, pues si por cualquier razón la citación no se llegó a manos del actor, fue por la potísima razón de la ausencia del actor a su puesto de trabajo y a la falta de actualización de la dirección de residencia.*** (Negrillas y subrayas fuera del texto original).

En el presente asunto la falta fue concretada a partir del 15 de febrero de 2022, día en que venció el termino para justificar las ausencias.

Las faltas fueron comunicadas al trabajador el día 18 de febrero de 2022, es decir dentro de los 3 días que establece el numeral 1 del artículo antes mencionado, en la misma también se le comunicó la apertura del proceso disciplinario, la formulación de cargos, normas violadas, se le señaló fecha para la diligencia de descargos, indicándole que es la oportunidad para controvertir pruebas y allegar las pruebas que considere necesarias.

Se le citó para el día 09 de marzo de 2022 y se le envió copia de manera simultánea al Sintramenergética, en cumplimiento al párrafo segundo del numeral 1 del artículo 6 de la convención colectiva.

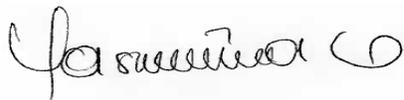
Esta citación se le reprogramó nuevamente para el día 6 de abril de 2022, informándole al trabajador y también a la organización sindical. El día 6 de abril de 2022 el trabajador no se hizo presente a fin de ser escuchado en descargos, presentar y controvertir pruebas, y tampoco presentó excusa para su inasistencia, razón por la cual de conformidad con el numero 2 ibídem se entendió como aceptada su responsabilidad.

Los resultados de dicho proceso se comunicaron al trabajador mediante comunicación de fecha 18 de abril de 2022.

Contra dicha decisión el trabajador no se pronunció y se le indicó que puede acudir a la jurisdicción laboral para controvertirla.

Luego, en este caso está plenamente demostrado con las pruebas documentales que obran en el expediente y la presunción de confeso que operó por la inasistencia injustificada a la audiencia de conciliación, que el trabajador no justificó 82 días de ausencia, y en esa medida es evidente que el señor Marx Adrián Rojas, con su conducta incurrió en la justa causa deprecada en la demanda, y las incapacidades por las cuales pretendió justificar su inasistencia a la diligencia de descargos no producen efecto alguno, tal como concluyó el despacho, pero también está demostrado que mi representada cumplió con su obligación de realizar a cabalidad el procedimiento establecido en la convención colectiva, razón por la cual solicito muy comedidamente al Tribunal se revoque la decisión de primera instancia, y se accedan a la totalidad de las pretensiones de la demanda.

Atentamente,



ERIASMINA ORTIZ MANJARRES

C.C. 63.552.586

T.P. No. 159.863.