Señores
JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD - ATLÁNTICO
ccto02soledad@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

REFERENCIA. Proceso de ordinario laboral promovido por **JAN CARLOS SAN JUAN CARVAJAL** contra **DIMANTEC LTDA.**

RADICACIÓN. 2021-00368

ASUNTO. Contestación de la demanda por **DIMANTEC LTDA.**

OSCAR ALBERTO REY LONDOÑO, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de abogado inscrito de la firma **GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S.,** quien funge como apoderada de la sociedad demandada **DIMANTEC LTDA.,** conforme al poder que aporto junto con este escrito, por medio de la presente, me permito dar contestación a la demanda que dio origen al proceso de la referencia, en los siguientes términos:

I. CÁLCULO DE TÉRMINOS: ART. 8 DEL DECRETO 806 DE 2020.

Fecha en que se recibe correo de notificación.	Dos días hábiles siguientes.	Fecha de notificación.	Término para contestar.
10 de septiembre de 2021.	13 - 14 de septiembre de 2021.	15 de septiembre de 2021.	16 – 29 de septiembre de 2021.

II. FRENTE A LOS HECHOS.

Al 1.	**No es cierto como se indica.** El demandante no se encuentra vinculado actualmente con mi representada, contrario a lo dicho, el señor JAN CARLOS SAN JUAN CARVAJAL tuvo un vínculo laboral con DIMANTEC LTDA. desde el 25 de enero de 2010 hasta el 17 de diciembre de 2018.
Al 2.	**No es cierto como se indica.** El demandante se vinculó laboralmente a DIMANTEC LTDA. mediante un contrato a término fijo el 25 de enero de 2010 para ocupar el cargo de ESPECIALISTA SISTEMAS HIDRAULICOS, aclarando que el último cargo desempeñado por el actor fue SUPERVISOR III SERVICIO.
Al 3.	**Es cierto.**
Al 4.	**No es cierto como se indica.** Al respecto cabe destacar que la terminación del contrato de trabajo del actor se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó

	de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Ante lo anterior, mi mandante agotó el procedimiento disciplinario correspondiente y, comprobada la falta, le notificó al demandante la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Al 5.	**No es cierto como se indica.** Al respecto cabe destacar que la terminación del contrato de trabajo del actor se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Cabe destacar que, la compañía luego de agotar el respectivo proceso disciplinario se tuvo en cuenta como justa el incumplimiento grave de sus obligaciones incurriendo en una falta grave de conformidad a los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las previstas en el reglamento interno de trabajo, tales como los artículos 55, 56, 58 y 59 del reglamento interno de trabajo, en especial, el capítulo de prohibiciones especiales para los trabajadores en su aparte numeral 5 *"Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo**, suspender labores**, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas."* Así como el numeral 1 y 4 del reglamento interno de trabajo que trata de las prohibiciones generales de los trabajadores en concordancia con el artículo 60 del CST, en especial el *"abandonar el trabajo sin* previo aviso del respectivo supervisor, y sin autorización expresa de éste" y *"empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior."* Lo que a la postre conlleva a configurarse una justa causa para terminar el contrato de trabajo del actor en virtud de lo mencionado por el numeral 4 del literal a del artículo 62 del CST.
Al 6.	**No es cierto**, se trata de una apreciación subjetiva de la apoderada de la parte demandante al carecer de todo soporte fáctico y jurídico, por lo que mi representada no está en la obligación de emitir pronunciamiento alguno. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, mi representada siempre ha sido respetuosa de los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional. Asimismo, de acuerdo con el proceso disciplinario que se allega con el presente escrito de contestación de demanda, en el presente caso, se respetó el derecho al debido proceso del actor, al cual se le dio la

	oportunidad de ejercer su derecho a la defensa y contradicción en el proceso disciplinario adelantado.
Al 7.	**No es cierto**, se trata de una apreciación subjetiva de la apoderada de la parte demandante al carecer de todo soporte fáctico y jurídico, por lo que mi representada no está en la obligación de emitir pronunciamiento alguno. Al respecto se aclara al despacho que al demandante no se le impuso medida disciplinaria alguna, contrario a lo manifestado por la parte actora en el presente hecho, la terminación del contrato de trabajo del actor se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Ante lo anterior, mi mandante agotó el procedimiento disciplinario correspondiente y, comprobada la falta, le notificó al demandante la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Al 8, sic 2.1.	**No es cierto como se indica.** Si bien el 12 de diciembre de 2018 se le entregó al actor la citación a descargos diligencia a llevarse a cabo el día 13 de diciembre del mismo año, no es cierto que al demandante no se le haya dado tiempo suficiente para preparar su defensa, tanto así que pese a las contundentes pruebas que daban cuenta de la conducta irregular desplegada por el actor, el mismo se negó a controvertir las pruebas y conductas que se le señalaban en la diligencia de descargos. Asimismo, el demandante, luego de comunicársele acerca de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, presentó recurso de apelación en contrato de tal decisión manifestando lo siguiente: "(…) *aceptando que incurrí en faltas al reglamento interno y que las respuestas entregadas a la empresa cuando se me dio la oportunidad de ser escuchado no fueron adecuadas y mucho menos tratándose de una persona de manejo y confianza como lo era para la compañía"* Y más adelante culmina su recurso el demandante indicando que: *"Reitero que reconozco y acepto las faltas cometidas el día 7 de diciembre de 2018* (…)" De lo anteriormente analizado, nos permite concluir que, no solamente el demandante confesó el grave incumplimiento a sus obligaciones como

	trabajador, sino que, además, se le dio la oportunidad de ser escuchado respetándole su derecho al debido proceso.
Al 9, sic 2.2.	**No es cierto**, en la citación también se le indicó que los hechos descritos en tal documentos pueden considerarse como un incumplimiento grave a sus obligaciones como trabajador, señalándose entre otras cosas, la apertura del proceso disciplinario, la formulación de cargos, el traslado de las pruebas, la indicación de presentarse en compañía de compañeros de trabajo y la posibilidad aportar las pruebas que considerara necesaria para soportar su versión de los hechos
Al 10, sic 2.3.	**No es cierto**, la terminación del contrato de trabajo del actor se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Ante lo anterior, mi mandante agotó el procedimiento disciplinario correspondiente y, comprobada la falta, le notificó al demandante la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Al 11, sic 2.4.	**No es cierto**, desde el inicio de la relación laboral y a lo largo de lo más de 8 años de prestación de servicios, para el demandante era claro cuales eran las funciones que desempeñaba. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, a través de las pruebas recabadas en el proceso disciplinario adelantado al actor, se pudo constatar que no solamente incurrió en faltas graves al incumplir con sus funciones sino que el mismo se ausentó de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario.
Al 12, sic 2.5.	**No es cierto**, en la citación a diligencia de descargo se le indicó que los hechos descritos en tal documento pueden considerarse como un incumplimiento grave a sus obligaciones como trabajador, señalándose entre otras cosas, la apertura del proceso disciplinario, la formulación de cargos, el traslado de las pruebas, la indicación de presentarse en compañía de compañeros de trabajo y la posibilidad aportar las pruebas que considerara necesaria para soportar su versión de los hechos Véase señor Juez que, en la parte final de la carta mediante el cual de cita a descargos al demandante se indica claramente que el mismo *"podrá aportar las pruebas que considere necesarias para soportar su versión de los hechos"* . Por lo tanto, DIMATEC LTDA. garantizó el derecho al debido proceso del actor.

Al 13, sic 2.6.	**No es cierto**, en la citación a diligencia de descargo se le indicó que los hechos descritos en tal documento pueden considerarse como un incumplimiento grave a sus obligaciones como trabajador, señalándose entre otras cosas, la apertura del proceso disciplinario, la formulación de cargos, el traslado de las pruebas y la indicación de presentarse en compañía de compañeros de trabajo. Véase señor Juez que en la parte final de la carta mediante la cual se cita a descargos al trabajador indica que *"se le hace traslado de las pruebas que obran en su contra tales como: Evidencia fotográfica donde usted se encuentra en disposición de salida de turno en horario distinto al establecido."* Por lo tanto, DIMATEC LTDA. garantizó el derecho al debido proceso del actor al efectuar oportunamente el traslado de las pruebas que contaba la compañía de su conducta irregular.
Al 14, sic 2.7.	**No es cierto como se indica.** En las evidencias fotográficas que se trasladaron oportunamente al demandante al momento de citarlo a descargos y que posteriormente fueron a él exhibidas en la diligencia de descargos se puede constatar que efectivamente se encontraba en disposición de salida antes del horario reglamentario. Asimismo, en el recurso de apelación en contra de la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa, el demandante confiesa haberse ausentado de su puesto de trabajo de manera injustificada, manifestando lo siguiente: "(…) *aceptando que incurrí en faltas al reglamento interno y que las respuestas entregadas a la empresa cuando se me dio la oportunidad de ser escuchado no fueron adecuadas y mucho menos tratándose de una persona de manejo y confianza como lo era para la compañía"* Y más adelante culmina su recurso el demandante indicando que: *"Reitero que reconozco y acepto las faltas cometidas el día 7 de diciembre de 2018* (…)" Por lo anterior, mi mandante encontró que el demandante incurrió en faltas graves a sus obligaciones como trabajador que de acuerdo con el reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo que conllevan a la terminación de su contrato de trabajo por una justa causa comprobada en cabeza del trabajador.
Al 15, sic 2.8.	**No es cierto como se indica.** En la citación a diligencia de descargo se le indicó que los hechos descritos en tal documento pueden considerarse como un incumplimiento grave a sus obligaciones como trabajador, señalándose entre otras cosas, la apertura del proceso disciplinario, la formulación de

	cargos, el traslado de las pruebas, la indicación de presentarse en compañía de compañeros de trabajo y la posibilidad aportar las pruebas que considerara necesaria para soportar su versión de los hechos Lo anterior, sumado a las manifestaciones hechas por el demandante en la diligencia de descargos y en su recurso de apelación frente a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, nos permite llegar a la conclusión que efectivamente el demandante se ausentó de manera injustificada de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario, incurriendo en faltas graves a sus obligaciones como trabajador que de acuerdo con el reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo conllevan a la terminación de su contrato de trabajo por una justa causa comprobada en cabeza del trabajador.
Al 16, sic 2.9.	**No es cierto como se indica.** En las evidencias fotográficas que se trasladaron oportunamente al demandante al momento de citarlo a descargos y que posteriormente fueron a él exhibidas en la diligencia de descargos se puede constatar que efectivamente se encontraba en disposición de salida antes del horario reglamentario. Asimismo, en el recurso de apelación en contra de la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa, el demandante confiesa haberse ausentado de su puesto de trabajo de manera injustificada, manifestando lo siguiente: "(…) *aceptando que incurrí en faltas al reglamento interno y que las respuestas entregadas a la empresa cuando se me dio la oportunidad de ser escuchado no fueron adecuadas y mucho menos tratándose de una persona de manejo y confianza como lo era para la compañía"* Y más adelante culmina su recurso el demandante indicando que: *"Reitero que reconozco y acepto las faltas cometidas el día 7 de diciembre de 2018* (…)" Por lo anterior, mi mandante encontró que el demandante incurrió en faltas graves a sus obligaciones como trabajador que de acuerdo con el reglamento interno de trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo que conllevan a la terminación de su contrato de trabajo por una justa causa comprobada en cabeza del trabajador.
Al 17, sic 3.0.	**No es cierto como se indica.** La señora Ayleen Morales Osorio al momento en que se efectuó la diligencia de descargos al actor ocupaba el puesto de

	Especialista de Talento Humano de DIMANTEC LTDA., tal y como se puede constatar en el acto de descargos rendido por el actor que se allega con el presente escrito de contestación de demanda.
Al 18, sic 3.1.	**No es cierto**, se trata de una apreciación subjetiva de la apoderada de la parte demandante al carecer de todo soporte fáctico y jurídico, por lo que mi representada no está en la obligación de emitir pronunciamiento alguno. Al respecto se aclara al despacho que al demandante no se le impuso medida disciplinaria alguna contrario a lo manifestado por la parte actora en el presente hecho, la terminación del contrato de trabajo del actor se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Ante lo anterior, mi mandante agotó el procedimiento disciplinario correspondiente y, comprobada la falta, se le notificó al demandante la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa.
Al 19, sic 3.2.	**No es cierto como se indica.** Se trata de una apreciación subjetiva de la apoderada del demandante que carece de todo soporte fáctico y jurídico, por lo tanto es la parte actora quien debe probar lo que afirma e interese al presente proceso. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, mi representada en ningún momento ha hecho sugerencia alguna al demandante sin que pueda determinarse que DIMANTEC LTDA. haya vulnerado el derecho al debido proceso del actor; el demandante hizo uso del ejercicio de sus derecho al presentar recurso de apelación en contra de la decisión adoptada por mi representada.
Al 20, sic 3.3.	**No es cierto como se indica.** Se precisa que no estamos frente a un despido, contrario a lo manifestado por la parte actora, la terminación del contrato de trabajo del demandante se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Ante lo anterior, mi mandante agotó el procedimiento disciplinario correspondiente y, comprobada la falta, le notificó al demandante la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Al 21, sic 3.4.	**No es cierto**, al demandante se le respetaron todas las garantías constitucionales y legales desde el momento de iniciarse el proceso disciplinario y hasta que se le comunicó de la terminación del contrato de trabajo por justa causa. Asimismo, como prueba de haber respetado los derechos del trabajador, al mismo se le citó a diligencia de descargos en donde se le indicó que los hechos descritos en tal documento pueden considerarse como un incumplimiento grave a sus obligaciones como trabajador, señalándose entre otras cosas, la apertura del proceso disciplinario, la formulación de cargos, el traslado de las pruebas, la indicación de presentarse en compañía de compañeros de trabajo y la posibilidad aportar las pruebas que considerara necesaria para soportar su versión de los hechos. Una vez notificada la terminación del contrato de trabajo por justa causa, el demandante hizo uso del recurso de apelación en contra de la terminación del contrato de trabajo, por lo que se puede concluir que en todas las etapas anteriormente descritas, el extrabajador contó con la posibilidad de defenderse y hacer uso de los recursos contemplados en el reglamento interno de trabajo.
Al 22, sic 3.5.	**No es cierto como se indica.** Al respecto cabe destacar que la terminación del contrato de trabajo del actor se produjo con base a una justa causa comprobada al incumplir gravemente con sus obligaciones como trabajador al ausentarse de su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario y sin autorización previa de sus superiores. Asimismo, autorizó de manera arbitraria y sin permiso de sus superiores, al personal a su cargo para abandonar injustificadamente sus puestos de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario. Cabe destacar que, la compañía luego de agotar el respectivo proceso disciplinario se tuvo en cuenta como justa el incumplimiento grave de sus obligaciones incurriendo en una falta grave de conformidad a los numerales 4 y 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las previstas en el reglamento interno de trabajo, tales como los artículos 55, 56, 58 y 59 del reglamento interno de trabajo, en especial, el capítulo de prohibiciones especiales para los trabajadores en su aparte numeral 5 *"Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo**, suspender labores**, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas."* Así como el numeral 1 y 4 del reglamento interno de trabajo que trata de las prohibiciones generales de los trabajadores en concordancia con el artículo 60 del CST, en especial el *"abandonar el trabajo sin* previo aviso del respectivo supervisor, y sin autorización expresa de éste" y *"empezar o terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior."* Lo que a la postre conlleva a configurarse una justa causa para terminar el contrato de trabajo del actor

	en virtud de lo mencionado por el numeral 4 del literal a del artículo 62 del CST.

III. FRENTE A LAS PRETENSIONES.

A la 1, sic 2.1.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad de esta, por ende, dicha terminación goza de plena validez y eficacia, razón por la cual no es procedente que la misma se deje sin efectos. Aunado a lo anterior, tal y como puede evidenciarse en el proceso disciplinario allegado con el presente escrito, al demandante se le respetó el derecho al debido proceso en todas las etapas del mismo.
A la 2, sic 2.2.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad, dicha terminación goza de plena validez y eficacia, razón por la cual no es procedente que la misma se deje sin efectos. Aunado a lo anterior, tal y como puede evidenciarse en el proceso disciplinario allegado con el presente escrito, al demandante se le respetó el derecho al debido proceso en todas las etapas del mismo.
A la 3, sic 2.2.1.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad, dicha terminación goza de plena validez y eficacia, razón por la cual no es procedente que la misma se deje sin efectos. Aunado a lo anterior, tal y como puede evidenciarse en el proceso disciplinario allegado con el presente escrito, al demandante se le respetó el derecho al debido proceso en todas las etapas del mismo.
A la 4, sic 2.2.2.	**Me opongo**, en la medida de que el reglamento interno de trabajo de mi mandante se encuentra plenamente ajustado a las reglas jurisprudenciales en la materia establecidas en la sentencia C-593 de 2014.
A la 5, sic 2.2.3.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad, dicha terminación goza de plena validez y eficacia, razón por la cual no es procedente que la misma se deje sin efectos. Aunado a lo anterior, tal y como puede evidenciarse en el proceso disciplinario allegado con el presente escrito, al demandante se le respetó el derecho al debido proceso en todas las etapas del mismo.

A la 6, sic 2.2.4.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad, dicha terminación goza de plena validez y eficacia, razón por la cual no es procedente que la misma se deje sin efectos. Aunado a lo anterior, tal y como puede evidenciarse en el proceso disciplinario allegado con el presente escrito, al demandante se le respetó el derecho al debido proceso en todas las etapas del mismo.
A la 7, sic 2.3.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad de esta, por lo tanto, dicha terminación goza de plena validez y eficacia.
A la 8, sic 2.4.	No se trata de una pretensión sino un subtítulo enunciativo en donde la parte demandante solicita al despacho pretensiones condenatorias, y al no ir dirigidas en contra de mi representada, no nos encontramos en la obligación de emitir pronunciamiento alguno al respecto. No obstante, lo anterior, **me opongo** a cualquier tipo de pretensión de condena que pueda recaer en mi representada.
A la 9, sic 2.4.1.	**Me opongo**, en la medida que el contrato de trabajo del demandante terminó por una justa causa debidamente comprobada, incluso el demandante confesó haber cometido la falta y la gravedad de esta, por lo tanto, no hay lugar a pagarle indemnización por despido sin justa causa al actor.
A la 10, sic 2.5.	**Me opongo.** Al respecto debo precisar que mi representada nada la adeuda al demandante por ningún concepto, por lo cual no se deberán aplicar las facultades ultra y extra petita.
A la 11, sic 2.6.	**Me opongo.** Al respecto debo precisar que mi representada nada la adeuda al demandante por ningún concepto, por lo cual no está obligada a pagar las costas del proceso. Por el contrario, es el demandante quien debe asumir el pago de las costas por desgastar a la justicia.

IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA.

1. EL CONTRATO LABORAL TERMINÓ POR JUSTA CAUSA DEBIDO AL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL DEMANDANTE.

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala como causal de terminación por justa causa del contrato laboral "*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.***" (Negrillas fuera del texto original).

En consonancia con lo anterior, el demandante incumplió las obligaciones que como trabajador se encuentran dispuestas en el reglamento interno de trabajo, tales como el capítulo XII, de obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores y su aparte de obligaciones especiales del trabajadores en su artículo 55; de las obligaciones generales del trabajador en su artículo 56; de las prohibiciones a los trabajadores en su artículo 58; las prohibiciones generales a los trabajadores en su artículo 59, y del aparte de las falta graves articulo 62 numeral 4, dentro de los cuales podemos destacar, los siguientes:

a) El demandante incumplió con el artículo 55, numeral 13 del reglamento interno de trabajo, el cual indica:

> *"**Dar cumplimiento al contrato de trabajo de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y demás condiciones acordadas, y asistir con toda puntualidad al trabajo según el horario señalado por la empresa**. Además, aceptar los cambios de la labor contractual cuando por razones especiales la empresa lo considere necesario."* (negrillas fuera del texto)

b) El demandante incumplió con el artículo 56, numeral 1 del reglamento interno de trabajo, el cual indica:

> *"**ARTICULO 56º Son obligaciones Generales del trabajador:***
>
> *1. Cumplir con el contrato de trabajo y las obligaciones respectivas, de manera diligente y cuidadosa, en el lugar, tiempo y condiciones acordadas."*

c) El demandante incumplió con el artículo 58, numeral 5 del reglamento interno de trabajo, el cual indica:

> *"**ARTICULO 58º Se prohíbe a los trabajadores:***
>
> *(…)*
>
> *5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, **suspender labores**, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas."* (negrillas fuera del texto)

d) El demandante incumplió con el artículo 59, numeral 1 del reglamento interno de trabajo, el cual indica:

> *"**PROHIBICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES***
>
> ***ARTICULO 59º.** Además de las prohibiciones especiales establecidas en el artículo 58 de este reglamento, que corresponden al artículo 60 del código*

Sustantivo del Trabajo, son prohibiciones generales para los trabajadores, las siguientes:

5. <u>Abandonar el trabajo sin previo aviso del respectivo supervisor, y sin autorización expresa de éste</u>.” (negrillas y subrayado fuera del texto)

e) El demandante incumplió con el artículo 59, numeral 4 del reglamento interno de trabajo, el cual indica:

*"**PROHIBICIONES GENERALES DE LOS TRABAJADORES***

***ARTICULO 59º.** Además de las prohibiciones especiales establecidas en el artículo 58 de este reglamento, que corresponden al artículo 60 del código Sustantivo del Trabajo, son prohibiciones generales para los trabajadores, las siguientes:*

5. Empezar o <u>terminar el trabajo en horas distintas de las reglamentarias, sin orden o autorización del respectivo superior.</u> (negrillas y subrayado fuera del texto)

f) El demandante incumplió con el artículo 62, numeral 4 del reglamento interno de trabajo, el cual indica:

En el caso concreto, el demandante el día de 07 de diciembre de 2018 incumplió el horario establecido por la compañía al abandonar su puesto de trabajo antes de las 10:00 p.m. y teniendo en cuenta su cargo de dirección permitió con su ausencia que el personal a su cargo igualmente abandonara su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario, situación que fue puesta en conocimiento de mi mandante por parte de su cliente RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. teniendo en cuenta que el demandante se encontraba asignado al taller de dicha compañía en el municipio de Soledad – Atlántico, por lo tanto a la luz del artículo 62 numeral 4 del reglamento interno de trabajo constituye una falta grave a sus obligaciones contractuales y reglamentarias, el cual indica:

"ARTICULO 62º Se consideran faltas graves:

(…)

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

En el caso que nos ocupa tenemos que el demandante se le terminó el contrato de trabajo por parte de mi representada el 17 de diciembre de 2018 con base a una justa causa, por haber incurrido en una falta grave de acuerdo con lo establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, de acuerdo a los elementos fácticos:

A. El demandante quien en vigencia del contrato de trabajo con mi representada ejercía el cargo de Supervisor III Servicio se encontraba asignado al taller de la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. en virtud del contrato comercial existente entre esta y mi mandante.

B. Dada la naturaleza del cargo desempeñado por el actor el mismo debía supervisar el cumplimiento de las labores del personal a su cargo.

C. El demandante, como cualquier trabajador, debía cumplir con un turno previamente establecido por la compañía

D. Mediante correo electrónico de fecha 07 de diciembre de 2018 el cliente RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., comunicó a mi mandante que el personal de DIMANTEC LTDA. (a cargo del hoy demandante) estaba abandonando su puesto de trabajo antes de la finalización del turno reglamentario generando perjuicio e incumpliendo con lo pacto en el contrato comercial.

E. Una vez puesta en conocimiento la falta a mi mandante y al obtener las pruebas que daban cuenta del abandono de puesto de trabajo del actor, con el ánimo de respetar el derecho al debido proceso se procedió a llamarlo a diligencia de descargos el 12 de diciembre de 2018, momento en el cual se hizo traslado de las pruebas con la que contaba la compañía

F. El 13 de diciembre de 2018 se llevó a cabo la diligencia de descargos al demandante, en la cual decidió presentarse solo y sin compañía de dos compañeros de trabajo; el mismo se negó a dar respuesta a los interrogantes planteados por la compañía; y no presentó pruebas como sustento o soporte de su versión.

G. El 17 de diciembre de 2018, mi representada luego de hacer un análisis crítico del acervo probatorio y permitir al demandante ejercer su derecho al principio de contradicción y defensa, procedió a comunicarle la terminación su contrato de trabajo en forma unilateral y por justa causa.

H. El demandante mediante comunicación del 18 de diciembre de 2018 presentó recurso de apelación en contra de la decisión adoptada manifestando que:

   i. Aceptaba que incurrió en faltas al reglamento interno;
   ii. Que las respuestas entregadas a la empresa cuando se le dio la oportunidad de ser escuchado no fueron adecuadas;
   iii. Que es consciente que su cargo es de los llamados de dirección, manejo y confianza.
   iv. Finalmente, reitera que reconoce y acepta las faltas cometidas el 07 de diciembre de 2018.

I. Mi representada mediante comunicación del 19 de diciembre de 2018 dio respuesta al recurso presentado por el demandante, ratificando lo decidido en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 17 de diciembre de 2018.

J. Con el actuar del demandante puso en riesgo la operación y el contrato con el cliente RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

De las pruebas trasladadas al demandante, su confesión en el recurso de apelación presentado y las normas conculcadas ya explicadas es palmar la grave falta en la que incurrió el demandante, de la cual de conformidad a las disposiciones citadas normas (Código Sustantivo del Trabajo y reglamento interno de trabajo) ameritan la terminación unilateral del contrato de trabajo por concurrir y configurarse una justa causa.

De ahí que la decisión de justa causa que le fue notificada al demandante se encuentra sustentada en el proceso disciplinario que le fue adelantado y, fundamentalmente, en el hecho de haber incumplido con sus obligaciones como trabajador y establecidas por la compañía y por el contratista este goza de plena validez y eficacia.

2. DIMANTEC LTDA. GARANTIZÓ EL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN DEL DEMANDANTE.

DIMANTEC LTDA. garantizó el derecho a ser oído por parte del demandante y a que ejerciera su defensa garantizando el debido proceso en todas las etapas del proceso disciplinario, para ello:

- 07/12/2018 el demandante incumplió sus obligaciones y con su accionar vulneró las prohibiciones como trabajador al abandonar su puesto de trabajo y, por ende, sus funciones de supervisión.

- 07/12/2018: se pone en conocimiento a mi representada por parte de la contratista RELIANZ MINING SOLUTION S.AS. del reiterado incumplimiento del demandante al abandonar su puesto de trabajo, perjudicando las horas que debe dedicar la compañía para cumplir con el objeto del contrato.

- 12/12/2018: Se comunicó la apertura del proceso disciplinario, formulación de cargos y citación a diligencia de descargos. Junto con esta carta se le trasladaron al demandante todas las pruebas pertinentes. La citación para la diligencia de descargos se programó para el 13 de diciembre de 2018 a las 06:30 a.m.

- 13/12/2018: Se llevó a cabo la diligencia de descargos en donde se realizó una descripción de los hechos investigados, de las normas transgredidas, se le dio traslado de pruebas y se le permitió ejercer su derecho a la contracción y defensa al ser escuchado en la diligencia.

- 17/12/2018: El empleador entregó al demandante la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa. Detallando los hechos que constituyen la justa causa, las normas violadas y las pruebas que soportaron la decisión.

- 18/12/2018: El demandante presentó el recurso de apelación en contra de la decisión adoptada, ejerciendo así el derecho a la doble instancia.

- 19/12/2018: El empleador dio respuesta al recurso de apelación, confirmando la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Con lo anterior, el empleador garantizó el derecho de defensa y el derecho a ser oído del demandante.

3. EN CUANTO AL PROCESO DISCIPLINARIO ADELANTADO POR PARTE DE DIMANTEC LTDA.

Se debe advertir que, para el presente caso, no nos encontramos frente a la imposición de una medida disciplinaria, ya que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no puede ser entendida como tal, conforme a lo anterior se tiene, que la decisión adoptada el 17 de diciembre de 2018, si bien fue consecuencia del proceso disciplinario desplegado por mi representada, la misma no puede ser entendida como una sanción, pues a través de ella no se pretende una medida correctiva de la conducta de la trabajadora, que requiera de un procedimiento previo.

Al respecto tenemos lo establecido por la H. Corte Constitucional en sentencia de tutela No. 075A de 2011, al referirse al debido proceso disciplinario y la terminación unilateral del contrato de trabajo lo siguiente:

> " *(…) La aplicación del derecho al debido proceso supone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, sin embargo algunas de las garantías establecidas para el debido ejercicio de dichas actuaciones se aplican, entre otras, en el ámbito de las relaciones laborales particulares, tal es el caso de la* ***obligación que se impone al empleador de indicar los motivos por los cuales termina el contrato de trabajo,*** *lo cual según la jurisprudencia constitucional tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin junta causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.*
>
> *Ahora bien, no cabe duda de que el despido de los trabajadores privados no constituye una sanción disciplinaria, considerando que el objetivo de una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario. Tal ha sido la interpretación que, como se verá, le ha dado al tema la jurisprudencia laboral en las ocasiones en las que lo ha abordado.*

En efecto la terminación unilateral del contrato es la facultad que tienen las partes que suscriben el contrato laboral, para deshacerlo. Si el empleador decide finalizar tal vínculo sin justa causa está admitiendo de antemano que su decisión conlleva el pago de una indemnización, de lo contrario, esto es, si invoca una justa causa, le compete al empleador indicar los motivos por los cuales termina la relación laboral lo cual se traduce en unas obligaciones que la jurisprudencia de esta Corte señaló:

> *"La primera de tales obligaciones consiste en manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior. Tal deber tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos."*

Ahora bien a pesar de que se informen los motivos por los cuales se termina unilateralmente el contrato de trabajo, ello no constituye un estricto cumplimiento a lo indicado por el artículo 29 de la Constitución Política, el cual hace referencia a su aplicación en las actuaciones administrativas y judiciales. Sobre todo porque el despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. Además el Código Sustantivo de Trabajo no indica que frente a tal determinación se deba iniciar una investigación de la falta disciplinable, solo debe configurarse algunas de las causales que allí se señalan.

*Este tema ha sido dilucidado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia del 19 de mayo de 2005, Radicado 23508, M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez, en la cual se indicó que: "…**como lo tiene dicho jurisprudencia de esta Sala de tiempo atrás, que cita el censor, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a éste."***

*En un reciente pronunciamiento la Jurisprudencia de esta Corporación reiteró, en la Sentencia C-071 de 2010, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, qué se debe tener en cuenta al momento de cesar la relación contractual laboral, en estos términos: "Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que la causal debe estar demostrada plenamente y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. **Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral.** De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral*

del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia."

En síntesis, cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.

Por consiguiente, si existe controversia frente a los motivos y las razones que generaron el despido, por regla general, se deberá acudir a la jurisdicción laboral que es la competente para dilucidar estos conflictos."

Así pues, visto como quedó, la terminación del contrato de trabajo no puede llegar a entenderse nunca como una medida disciplinaria, pues con ella no se pretende corregir al trabajador, sino finalizar el vínculo jurídico que une a las partes.

No obstante, es claro que la Corte, habiendo extendido la protección sobre los trabajadores, en algunos casos ha determinado que aún en los casos de terminación del contrato de trabajo, se debe respetar el debido proceso y derecho a la defensa, aspecto que cumplió a cabalidad DIMANTEC LTDA. en el desarrollo del proceso disciplinario adelantado al demandante pues mi mandante el día 12 de diciembre de 2018 remitió al accionante *"Citación a Diligencia de Descargos"* para el 13 de diciembre de 2018, en dicha comunicación se indicó claramente los motivos (cargos) por los cuales se daba inició al proceso, se dio traslado al accionante de las pruebas obrantes en poder de la compañía con el fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa, se le informaron las disposiciones del CST y del RIT dentro de las cuales podrían enmarcarse los presuntos incumplimientos y se le suministró al actor el derecho de estar asistido en los descargos, en los términos del artículo 115 del CST.

4. SOBRE LA IMPROCEDENCIA DE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

En materia procesal laboral existen determinados principios que deben observar las partes (demandante, demandado y juez) para lograr determinar la verdad procesal. Uno de estos principios se ha denominado como *"la carga de la prueba".*

De acuerdo con lo expuesto por el Dr. Devis Echandía, la prueba es considerada como *"el conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza".*

Es evidente en este caso que el demandante no logra demostrar en forma alguna, que las causas o motivos invocados por mí representada para dar por terminada la relación laboral, hayan sido alejados de la realidad, o que, en los mismos, la trabajadora no haya tenido incidencia, por el contrario del material probatorio que se aporta se puede establecer la omisión de responsabilidades como extrabajadora por parte de la actora.

V. EXCEPCIONES DE FONDO.

1. JUSTA CAUSA COMPROBADA EN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al estar demostrada la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, no hay lugar a acceder a las pretensiones reclamadas.

2. COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

Se propone esta excepción de fondo frente a todos aquellos hechos y pretensiones presentadas en la demanda, especialmente en lo que tiene que ver con el pago de indemnización por despido sin justa causa y demás valores pretendidos, esto al carecer mi representada de obligación alguna sobre este aspecto por cuanto la justa causa de terminación del contrato de trabajo quedó total y ampliamente demostrada.

Tal y como se mencionó en la carta de terminación del contrato de trabajo, la compañía, con base en las facultades legalmente a ella otorgadas, procedió con la terminación del contrato con justa causa por cuanto el trabajador había cometido faltas que revestían total gravedad y perjuicio demostrable para la compañía.

En relación con las causales objetivas transgredidas por el demandante con su actuación, en la mencionada comunicación se hizo referencia a las consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo.

3. FALTA DE TITULO Y CAUSA PARA PEDIR.

La parte actora carece de título jurídico para demandar las declaraciones y condenas que pretende por cuanto la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa comprobada imputable al extrabajador.

4. BUENA FE.

Mi representada ha actuado de buena fe al negar las reclamaciones del actor, toda vez que ha esgrimido razones serias y atendibles para ello, todas demostrativas de buena fe empresarial.

Como prueba de la buena fe con la que ha actuado DIMANTEC LTDA. se encuentra que le concedió al demandante la oportunidad pertinente para que ejerciera su derecho de

defensa, en aras de respetar el debido proceso antes de tomar cualquier determinación respecto del futuro laboral del demandante al interior de la empresa, a pesar de que el despido no es una sanción disciplinaria y como tal no requiere de un proceso disciplinario, tal y como lo ha manifestado la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 13691 con radicado 52134 del 24 de agosto de 2016 que señala: "(…) *Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es,* ***a menos que extra legalmente así se haya pactado,*** *como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación csj sl 11 feb. 2015 rad. 45166, en la csj sl, 15 feb.2011 rad. 39394 y csj sl, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues* ***el despido lleva implícita la finalización del vínculo****, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto* ***la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta****; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto (…)"* (Resaltado fuera del texto).

5. COMPENSACIÓN.

La compensación tiene lugar cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho. La compensación produce el efecto de extinguir por ministerio de ley las dos deudas, hasta la cantidad que importe la menor. En este orden de ideas, y en el remoto caso que mi representada adeude a demandante alguna suma de dinero solicito sea compensada teniendo cualquier suma de más que le haya sido pagada, especialmente a la terminación del contrato de trabajo.

6. PAGO.

Teniendo en cuenta que al demandante se le pagaron todas las acreencias a las que tenía derecho a lo largo de la relación laboral, así como al finalizar la misma le solicito al Despacho declarar que el accionante no se le adeuda suma alguna por ningún concepto.

7. PRESCRIPCIÓN.

Sin que implique reconocimiento de derechos, de conformidad con lo establecido en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se propone este medio exceptivo respecto de las acreencias reclamadas que hayan sufrido la aplicación de este fenómeno jurídico.

8. GENÉRICA O INNOMINADA.

Solicito que se declare cualquier otra excepción que resulte debidamente probada en el proceso.

VI. MEDIOS DE PRUEBA.

Para demostrar las excepciones propuestas solicito al Señor Juez, se sirva decretar la práctica de las siguientes pruebas:

1. **Interrogatorio de parte con reconocimiento de documentos.**

Solicito al señor Juez fijar fecha y hora de audiencia en la que se escuche al demandante **JAN CARLOS SAN JUAN CARVAJAL** en interrogatorio de parte que oralmente formularé, junto con el reconocimiento de los documentos que se aportan como prueba al presente proceso.

2. **Documentos.**

Atentamente solicito al Juez que se tenga en cuenta los documentos como medio pruebas del proceso relacionados en el siguiente enlace: https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/orey_godoycordoba_com/Emoxhhnf29JEk9BUdWzb7LsBywjjv6iJRfQFzuwzX7eO1A?e=bScNBl

2.1. Contrato de trabajo.
2.2. Certificado laboral y de funciones.
2.3. Carta de apertura proceso disciplinario, formulación de cargos, citación y traslado de pruebas.
2.4. Reporte de falta por parte de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.
2.5. Acta de diligencias de descargos.
2.6. Carta de terminación del contrato de trabajo.
2.7. Acta de lectura de la carta de terminación del contrato de trabajo.
2.8. Carta recurso de apelación.
2.9. Carta de respuesta al recurso de apelación.
2.10. Correo remite carta de respuesta al recurso de apelación.
2.11. Liquidación de acreencias laborales.
2.12. Soporte de pago de liquidación de acreencias laborales.
2.13. Reglamento interno de trabajo.
2.14. Copia comprobantes de nómina de los años 2016, 2017 y 2018.
2.15. Soporte de pagos de cesantía de los años 2016 y 2017.
2.16. Soporte de pagos a seguridad social de los años 2016, 2017 y 2018.
2.17. Soporte pago de vacaciones de los años 2015, 2016 y 2017.
2.18. Carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa de DEIVER MANUEL DE LOS REYES RUA.

3. **Testimonios.**

Solicito al señor juez hacer comparecer a quienes se cita a continuación para que rindan testimonio en lo relacionado con los hechos y pretensiones de la demanda, en especial, en al reporte realizado por el cliente, la investigación realizada, la falta realizada por el

demandante, el abandono del puesto de trabajo del demandante sin autorización, las consecuencias del abandono del puesto de trabajo del actor, así como todo lo relacionado en los hechos y excepciones propuestas en la contestación de la demanda:

1.1. **AYLEEN MORALES OSORIO,** quien puede ser contactado en el correo electrónico ayleen.morales@relianz.com.co

1.2. **MILENA DÍAZ MIRANDA,** quien puede ser contactado en el correo electrónico milena.diaz@relianz.com.co

VII. ANEXOS.

Anexo a la presente contestación de demanda los siguientes documentos relacionados en el siguiente enlace o link de OneDrive: https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/orey_godoycordoba_com/Emoxhhnf29JEk9BUdWzb7LsBywjjv6iJRfQFzuwzX7eO1A?e=bScNBl

- Lo anunciado en el acápite de pruebas.
- Poder en mensaje de datos.
- Poder en pdf.
- Certificado de existencia y representación legal de DIMANTEC LTDA.
- Certificado de existencia y representación legal de GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S.
- Copia de la cedula de ciudadanía del suscrito.
- Copia de la tarjeta profesional de abogado del suscrito.

VIII. NOTIFICACIONES.

Las recibiré en la Secretaría del Juzgado, o en mi oficina ubicada en la Carrera 53 No. 80-198 Piso 18, oficina 18-103, edificio Torre Atlántica en la ciudad de Barranquilla o al correo electrónico notificaciones@godoycordoba.com y orey@godoycordoba.com, esta última dirección inscrita en el Registro Nacional de Abogados.

Del señor Juez,

OSCAR ALBERTO REY LONDOÑO
C.C. No. 1.140.866.487 de Barranquilla
T.P. No. 300.858 del C.S. de la J.