

Dra

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

M.P TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA-SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

E. _____ S. _____ D.

REF. ALEGATOS DE CONCLUSION DEL RECURSO DE APELACION DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE HENRY ARCINIEGAS PERDOMO VS PISCICOLA H&W FISHERY LTDA RAD: 41001310500220170025701

LUIS FELIPE OBANDO PARRA, mayor de edad y residente en Neiva, identificado con C.C. No 1.081.156.475 de Rivera (Huila), abogado en ejercicio, con T.P No. 326499 del C. S. de la J., obrando como apoderado sustituto según poder de sustitución que aporto a este escrito y a favor del señor **HENRY ARCINIEGAS PERDOMO** identificado con la cedula de ciudadanía número **12.119.486 de Neiva-Huila**, me permito presentar los alegatos de conclusión del recurso de alzada formulado contra la sentencia de primera instancia, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, de la siguiente manera:

El 04 de Mayo de 2016 el señor **HENRY ARCINIEGAS PERDOMO**, suscribió contrato laboral a término fijo con **PISCICOLA H&W FISHERY LTDA**. Por tres meses. Empezando el 04 de Mayo de 2016 hasta el 03 de Agosto de 2016.

En el contrato de trabajo se dispuso designar a mi poderdante como CONDUCTOR, recibiendo como retribución de la prestación personal del servicio la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

El contrato de trabajo se prorrogó hasta el 06 de Diciembre de 2016, fecha en la que se dio por terminado unilateralmente por el empleador invocando justas causas mediante carta de terminación de contrato de trabajo por justa causa del 06 de Diciembre de 2016.

A pesar de que el empleador invoca las causales 5 y 6 del artículo 62 del CSTSS no respetó el debido proceso del señor HENRY ARCINIEGAS PERDOMO, pues no abrió una investigación preliminar sobre los hechos que son objeto de afirmación en la terminación unilateral del contrato de trabajo y un posterior proceso disciplinario donde mi poderdante hubiese podido tener la oportunidad de exponer argumentos de defensa.

Dentro de la practica de pruebas ante el juez de primera instancia se logro evidencia que la falta que le enostro la demandada para darle por terminado el contrato de trabajo a mi poderdante, no era de relevancia para justificar el despido, por un simple cuarto de aceite que el había tomado como prestado y que no costaba mas de 7000 u 8000 mil pesos, pero que había devuelto porque no le pareció que se tratase de un hurto que afectara las finanzas o economía de la empresa, conducta que no fue reiterativa, por lo cual a nuestro juicio no existe un grave incumplimiento de las obligaciones del trabajador, ni mucho menos una mala fe por parte de el que perjudicara al empleador, que causara daños y pérdidas, puede ser despedido. Dice la norma: *«Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.»*

El robo o sustracción de bienes de la empresa, es una justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, lo que supone que el trabajador puede ser

despedido sin pagarle indemnización alguna, sin embargo se debe precisar que para despedir al trabajador que ha sustraído bienes o dineros de la empresa, se le debe seguir el proceso disciplinario respectivo brindándole la posibilidad de ejercer el derecho a la defensa, pues toda actuación en derecho, cualquier causal que se invoque como justa para terminar el contrato, **debe estar debidamente probada**, de lo contrario, sería un despido injusto, tal como se argumentó ante el juez de primera instancia, situación que no tuvo en cuenta, pues decidió darle cabida a los argumentos de la demandada, situación que claramente se opuso en los argumentos y sustentación del recurso de apelación, pues al no existir procesos disciplinario con un debido proceso correcto, genera una clara violación a la defensa técnica y debido proceso, el cual debe ser anulado y declararlo como nulo de pleno derecho al violar garantías procesales y derechos fundamentales.

Sumado a ello la demandada ni siquiera formulo denuncia penal que conllevara a que mi cliente se defendiera dentro de dicho proceso y ser condenado penalmente, situación que no tuvo en cuenta ni el empleador ni el juez de primera instancia al sortear los derechos laborales que fueron resquebrajados por la empleadora ante el mal procedimiento que genero sin lugar a dudas el despido injusto y que desde luego ante la ausencia de la misma porque no obra en el proceso, no existía fundamento suficiente para aducir una justa causa.

Por lo mismo, los comportamientos desleales a la verdad sabida, contrarios a la buena fe o desplegados con el interés de perjudicar a los empleados o directivos de la empresa, o con el ánimo de afectar su imagen y reputación, son los únicos que pueden tener trascendencia negativa en materia laboral. Empero, se repite, no puede dar lugar a la terminación justa de un contrato las denuncias de aquellas situaciones que, a criterio sano de los trabajadores, se exhiban como anómalas, irregulares o lleven una impronta de ilicitud, sobre todo en instituciones que guarden un importante grado de responsabilidad social, como indudablemente lo son las educativas (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Magistrada ponente SL16798-2015 Radicación n. 43128 Acta 39)

Por tal razón y sumados a los argumentos expuestos en el recurso, considero que el juez de primera instancia tuvo yerros jurídicos y probatorios al fallar, ya que no tuvo en cuenta la clara violación al debido proceso de mi cliente en sede administrativa y dada la ausencia de pruebas del demandado en haber demostrado un suficiente debido proceso para enrostrar la justa causa, lo que en nuestro juicio no existió y el aquo paso por alto, por lo cual solicito a su Honorable Despacho se sirva revocar la sentencia de primera instancia y en su defecto acceder a las pretensiones de la demanda.

Atentamente.



LUIS FELIPE OBANDO PARRA
C.C 1.081.156.475 de Rivera - Huila
T.P 326.499 C.S.J