

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO INTERLOCUTORIO LABORAL

24 de septiembre de 2020

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

RAD: 44-430-31-89-002-2018-00017-03 Proceso ordinario laboral promovido por FABIÁN ALBERTO MARTÍNEZ CÓRDOBA contra MAXO SAS

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 4 de junio de 2020¹, por medio del cual el Ministerio de Justicia y del Derecho adopta medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica que enfrenta el país por la pandemia producida por el Covid – 19, y que de acuerdo con su parte motiva debe ser aplicado tanto a los asuntos en curso como a los nuevos.

Que mediante estado publicado el día 09 de septiembre de 2020, en el cual se admitía el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia,

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 termino de 5 días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

el cual vencido el traslado se corrieron 5 días a fin que la parte recurrente presentara alegatos conclusivos.

Vencido el termino para presentar dichos alegatos el día 21 de septiembre de 2020, según constancia secretarial del día 22 de septiembre de 2020, sin que el demandado hiciera uso de su derecho.

En razón de lo anterior, se hace procedente dar aplicación al artículo 15 del decreto 806 de 2020, en consecuencia, se,

RESUELVE:

PRIMERO: CORRER TRASLADO A NO RECURRENTES Con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, conceder el **termino de 5 días** contados a partir del día siguiente de la notificación por estado del presente proveído a la parte no recurrente, para que a si bien lo estima presente alegatos.

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 Riohacha, La Guajira, stsscflrioha@cendoj.ramajudicial.gov.co.

TERCERO: Con el fin de garantizar plenamente el derecho a comparecer al trámite que le asiste a quien se le está corriendo traslado y el de contradicción a su contraparte, comuníquese esta decisión a los números telefónicos y correos electrónicos que de las partes figuren en el expediente, informándoles sobre la ruta que deben seguir para conocer el estado electrónico en el que se está notificando este proveído, dejando las constancias del caso.

CUARTO: INFÓRMESE que el expediente, para su revisión, se encuentra digitalizado y que puede ser consultado siguiendo las indicaciones que la Secretaría brindará al respecto; el canal de comunicación con tal dependencia es el correo electrónico que ya se ha señalado.

QUINTO: PÓNGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web www.tsriohacha.com 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 3218503763.

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.



Honorable Magistrado
JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
stsscflrioha@cendoj.ramajudicial.gov.co

REFERENCIA: Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia
Demandante: FABIAN ALBERTO MARTÍNEZ CÓRDOBA
Demandados: MAXO S.A.S. (antes MAMUT DE COLOMBIA S.A.S.)
Radicación: No. 44430318900220180001703

ASUNTO: Alegatos de Conclusión de Segunda Instancia

JOSE FERNANDO SANDOVAL BORDA, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, en mi calidad de apoderado de MAXO S.A.S. (antes MAMUT DE COLOMBIA S.A.S.) dentro del proceso de la referencia, me dirijo al Honorable Magistrado Ponente y a la Honorable Sala a fin de presentar los siguientes Alegatos de Conclusión de Segunda Instancia:

I. OPORTUNIDAD

De conformidad con lo dictado en el Auto del 8 de septiembre de 2020 proferido por el honorable Magistrado Ponente, mediante el cual se corrió traslado desde el 15 de septiembre de 2020 a las partes apelantes por el termino de cinco (5) días hábiles para alegar de conclusión, el presente escrito se presenta dentro la oportunidad otorgada.

II. PROBLEMAS JURÍDICOS

Con base en la demanda, la sentencia de primera instancia y los recursos de apelación presentados tanto por el Demandante como por mi poderdante, respetuosamente considero que corresponde a la honorable Sala resolver los siguientes cuatro (4) problemas jurídicos al momento de emitir el fallo de segunda instancia:

- 1. Primer problema jurídico:** En lo que respecta a la condena por concepto de reliquidación de cesantías se debe resolver el siguiente cuestionamiento: **¿Existió un presunto pago deficitario de Cesantías al Demandante durante los años 2014 y 2015 por parte de MAXO SAS?**
- 2. Segundo problema jurídico:** Respecto de la condena emitida por concepto de sanción por consignación irregular de cesantías se deberá resolver sí: **¿Hay lugar a condenar a MAXO SAS a la sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por el presunto pago deficitario de las cesantías del año 2014?**
- 3. Tercer problema jurídico:** En lo relacionado con la condena por indemnización moratoria se deberá resolver sí: **¿Hay lugar a condenar a MAXO SAS a la sanción moratoria**



establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presunto pago deficitario de las cesantías de los años 2014 y 2015 a la terminación del contrato de trabajo?

4. **Cuarto problema jurídico:** El cuarto problema jurídico a resolver en este plenario es el que tiene que ver directamente con la condena por indemnización por despido injusto, es decir, si: **¿Existió una presunta terminación del contrato de trabajo entre el Demandante y MAXO SAS sin justa causa y si es procedente una indemnización con base en esto?**

En nuestro concepto y según lo expondremos a lo largo de este escrito, desde ya manifestamos que la respuesta a los anteriores planteamientos debe ser negativa y por ende se debe revocar en su integridad la sentencia de primera instancia.

III. LOS HECHOS DEMOSTRADOS Y SUS FUNDAMENTOS DE DERECHO

Con la finalidad de dar respuesta a los problemas jurídicos anteriormente planteados, procedo a exponer a la Honorable Sala los hechos que se encuentran probados dentro del expediente y que conllevan ineludiblemente a revocar cada una de las condenas impuestas a mi poderdante mediante la sentencia de Primera Instancia:

1. EN RELACIÓN CON EL PRESUNTO PAGO DEFICITARIO DE LAS CESANTÍAS DE LOS AÑOS 2014 Y 2015 AL DEMANDANTE

El señor Juez de primera instancia determinó que mi poderdante había incurrido en un pago deficitario de las cesantías de los años 2014 y 2015 al Demandante. Para llegar a esta conclusión, el *a quo* basó enteramente su razonamiento y fundamentó probatoriamente su decisión en una Certificación de fecha 5 de junio de 2015 (**Folio 17**) aportada por el Demandante en su Demanda, en la que por error un funcionario de MAXO SAS certificó unos valores como presuntos salarios promedios devengados por el Demandante durante los años 2010 a 2015.

Con base en ello, el *a quo* concluyó equivocadamente que las cesantías de los años 2014 y 2015 debían reliquidarse de la siguiente forma:

Año	Cesantías pagadas por MAXO SAS	Cesantías a pagar según el salario promedio contenido en la certificación del 5 de junio de 2015	Diferencia entre lo pagado y lo que presuntamente se debió pagar
2014	\$3.287.372	\$3.552.876	\$265.504
2015	\$683.647	\$972.124	\$288.477
TOTAL			\$553.981

Al haber proferido la anterior condena basada en un certificado erróneamente expedido, tal y como explicaré a continuación, el *a quo* ignoró y omitió valorar los siguientes hechos y pruebas que hacen parte del expediente:



Legal & Business Consulting

- Dentro de la misma Demanda, el Demandante anexó otro Certificado expedido por MAXO SAS el mismo 5 de junio de 2015 (**Folio 16**), en el que se certificó también el salario promedio que recibió el Demandante en los años 2010 a 2015. Valga la pena mencionar que los valores aquí certificados tampoco corresponden al verdadero salario promedio que devengó el demandante durante los años 2014 y 2015, ya que allí solo se certificó el salario básico que tenía asignado, el cual si se encuentra correctamente certificado.

Con esto queda evidenciado que ambos certificados expedidos en la misma fecha por un funcionario de MAXO SAS se encontraban erróneos y no podían ser usados por el a quo para proferir su decisión.

- Al encontrar incoherencias entre los dos certificados salariales del 5 de junio de 2015 anexados a la Demanda, el a quo los debió al menos contrastar con los comprobantes de pago de nómina de los años 2014 y 2015 (**Folios 111 a 121**) aportados con la Contestación de la Demanda, con lo cual hubiera podido inferir que los mismos no corresponden con la realidad y que ninguno de los salarios promedios contenidos en los mismos se encuentran correctamente certificados.

Esto puede ser corroborado fácilmente por la honorable Sala a revisar cada uno de los conceptos cancelados al Demandante durante los años 2014 (**Folios 111 a 119**) y 2015 (**Folios 120 y 121**), de donde claramente se puede extraer el verdadero salario promedio que devengaba el Demandante, incluyendo conceptos tales como trabajo suplementario y dominicales, y el cual era la base correcta para el pago de las cesantías.

También podrá concluir la Sala al revisar los mencionados comprobantes de pago de nómina, que el salario promedio incluido en el certificado de pago con base en el cual el a quo decidió condenar a mi poderdante incluye dentro de su sumatoria conceptos tales como primas de servicios, cesantías y vacaciones pagadas al Demandante, los cuales no pueden hacer parte del salario base para la liquidación de las prestaciones sociales y las cesantías en virtud de lo establecido en la normativa vigente.

- Una vez analizados los anteriores puntos es preciso concluir que los pagos realizados al Demandante por concepto de Cesantías de los años 2014 y 2015, por las sumas de \$3.287.372 y \$683.647 respectivamente (**Folios 130 y 131**), fueron correctamente liquidados y pagados por MAXO SAS al Demandante y por ende no hay lugar a la reliquidación ordenada por el a quo.

Así las cosas, teniendo en cuenta el claro yerro en la valoración probatoria en que incurrió el a quo al momento de proferir su fallo de primera instancia y al encontrarse claramente probado en el expediente que no existió ningún pago deficitario de las cesantías de los años 2014 y 2015 por parte de MAXO SAS, solicito a la honorable Sala revocar la condena impuesta a mi poderdante por concepto de reliquidación de cesantías.



Legal & Business Consulting

2. EN RELACIÓN CON LA SANCIÓN MORATORIA POR EL PRESUNTO PAGO IRREGULAR DE CESANTÍAS DEL AÑO 2014 POR EL NO PAGO DE ACRENCIAS LABORALES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON EL DEMANDANTE

De conformidad con lo sustentado jurídica y probatoriamente en el numeral anterior y habiendo quedado sin sustento alguno lo relacionado con el presunto pago deficitario de las cesantías de los años 2014 y 2015 por parte de MAXO SAS, no es posible sostener judicialmente la condena a la reliquidación de estos conceptos. Está claramente probado que al Demandante se le cancelaron sus cesantías de manera total y oportuna y de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Como consecuencia de lo anterior, al no haber existido un pago irregular de las cesantías de los años 2014 y 2015, tampoco lo habrá a la imposición de la sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Por otra parte, como lo podrá observar la honorable Sala al momento de escuchar y revisar la sentencia de primera instancia, el *a quo* al momento de proferir la condena por sanción moratoria por el presunto pago irregular de cesantías no hizo un análisis de la conducta de MAXO SAS en cuanto a su actuar de buena o mala fe. Esta claramente establecido en la ley y así lo ha interpretado reiteradamente la jurisprudencia de la honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que la sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no es de aplicación automática y que para su imposición los jueces de instancia deben verificar que esté plenamente probada la mala fe dentro del actuar irregular del empleador.

El presente no fue el caso, el *a quo* omitió dicho análisis de la conducta de mi poderdante al momento de motivar su fallo y simplemente concluyó que al presuntamente haberse pagado de forma irregular las cesantías del año 2014 automáticamente procedía la sanción moratoria por este hecho, presumiendo de esta forma la mala fe de MAXO SAS.

Por el contrario, si el *a quo* hubiera realizado el análisis de la buena fe de MAXO SAS hubiera podido concluir que en el expediente se encuentra suficientemente probado que mi poderdante actuó de manera leal hacia el Demandante, con toda la buena fe del caso y que su intención nunca fue desconocer o eludir ningún derecho del señor Martínez. Por lo cual, si la honorable Sala llegare a encontrar probado que si hubo un pago irregular de cesantías para el año 2014, solicito tener en cuenta que MAXO SAS siempre ha actuado con la firme convicción de estar amparada bajo el marco de la ley y que cualquier error que se haya podido cometer fue producto de esa misma convicción que, tal vez, le llevó a creer, plena y razonablemente, que no estaba incumpliendo ninguna obligación a su cargo y de que nada le adeudaba al Demandante.



Legal & Business Consulting

Al respecto, es preciso recordar lo establecido por la Corte Suprema de Justicia¹ sobre el análisis de la conducta del empleador al momento de estudiar una condena por sanción moratoria:

“En caso de que este derecho indemnizatorio sea reclamado por vía judicial, la jurisprudencia ha precisado que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe exonerar al patrono.

Dicha buena fe alude a que el empleador que se abstenga de cancelar los derechos laborales a la finalización del nexo, entienda plausiblemente que no estaba obligado a hacerlo, siempre y cuando le asistan serias razones objetivas y jurídicas para sostener su postura de abstención, es decir que sus argumentos para no haber pagado resulten valederos.

Como ejemplo típico de buena fe puede mencionarse que el patrono haya estado convencido de que no existió contrato de trabajo, porque la relación laboral ofrecía tales características externas de independencia que la ubicaban en una zona gris respecto del elemento de subordinación. También es dable citar la hipótesis en que se haya dejado de cancelar el monto pretendido de un derecho cuyo valor es discutible, como cuando se debate con razones admisibles si determinado pago constituye o no salario para efectos de la liquidación prestacional.”

Igualmente, la honorable Corte Suprema en reciente sentencia² reiteró lo relacionado con el análisis de la buena fe del empleador y la no procedencia de la indemnización moratoria de forma automática:

“Así, no debe olvidarse que dicha indemnización no es de aplicación automática, sino que en cada caso en particular debe analizarse si las razones aducidas por el empleador para no efectuar el pago son atendibles y están acreditadas en el proceso, con el fin de determinar si tal conducta estuvo o no revestida de buena fe. En sentencia CSJ SL194 -2019 la Corte aclaró: (...)

Ante ese panorama, lo que resulta relevante a efectos de establecer la procedencia de la indemnización pretendida es analizar los elementos de juicio en cada asunto particular, de modo que pueda determinarse si la conducta morosa del empleador estuvo justificada en argumentos que, pese a no ser viables o no ser jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (CSJ SL21162 -2017).”
(...)

¹ Corte Suprema De Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 18 de septiembre de 1995 Rad. 7393. M.P. Francisco Escobar Henríquez

² Corte Suprema De Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia del del 10 de abril de 2019 Rad. SL1321-2019



Legal & Business Consulting

Teniendo en cuenta lo argumentado anteriormente respetuosamente solicito a la honorable Sala revocar la condena emitida por el a quo en relación con la sanción moratoria por el presunto pago irregular de las cesantías del año 2014.

3. EN RELACIÓN CON LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA POR EL NO PAGO DE ACRENCIAS LABORALES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON EL DEMANDANTE

Con base en lo argumentado jurídica y probatoriamente en los numerales anteriores, respetuosamente solicito a la Sala revocar también la condena proferida por concepto de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Tal y como se pudo explicar, esta indemnización tampoco es procedente al estar acreditado el pago completo y oportuno de las cesantías de los años 2014 y 2015 por parte de mi poderdante al Demandado.

Al igual que como sucedió con el caso de la sanción establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el a quo también emitió esta condena sin realizar un análisis de la conducta de MAXO SAS, limitándose a mencionar que la buena fe debe ser pregonada por quien considera tenerla y que al presuntamente haberse consignado las cesantías 2014 y 2015 de forma incorrecta mi poderdante no podía ser exonerado de la misma. Tampoco tuvo en cuenta los argumentos jurídicos y pruebas presentadas a lo largo del proceso por mi poderdante, siendo que los mismos demuestran plenamente el actuar de buena fe y la rectitud con que actuó MAXO SAS durante la relación laboral con el Demandante.

Por el contrario, nuevamente el a quo dio aplicación automática a la indemnización moratoria y presumió la mala fe de MAXO SAS, lo cual no está permitido por la ley ni la jurisprudencia sobre la materia.

Adicionalmente, la condena emitida se encuentra fuera de los parámetros legales, ya que, el a quo omitió tener en cuenta el hecho de que la Demanda fue presentada después de transcurridos 24 meses desde la terminación del contrato laboral con el Demandante. Lo anterior, teniendo en cuenta que en el expediente se encuentra plenamente demostrado que la terminación de la relación de trabajo se produjo el 27 de marzo de 2015 y la Demanda fue presentada el 7 de febrero de 2018, es decir, casi 35 meses después.

Así las cosas, de ninguna forma es procedente la condena de un día de salario por uno de retraso por los primeros 24 meses, tal y como lo determinó el a quo. Aunque reiteramos que en ningún momento se dejaron de cancelar las acreencias laborales al Demandante para la fecha de terminación del contrato de trabajo, en caso de que la honorable Sala decidiera no tener en cuenta nuestros argumentos y considerare que si hay lugar al pago de la indemnización moratoria, solo sería procedente el pago de intereses moratorios de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respeto la jurisprudencia de la honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica, posición que entre otras fue reiterada en la Sentencia SL3911-2019 del 3 de septiembre de 2019, debidamente citada dentro del recurso de apelación presentado por el suscrito.



De acuerdo con lo anterior, el *a quo* no solo erró en la valoración probatoria y omitió el análisis de la conducta de MAXO SAS, sino que también emitió una condena por fuera de los parámetros establecidos en la ley y la jurisprudencia, por lo cual, solicito respetuosamente a la honorable Sala revocar la condena emitida por el *a quo* por concepto de indemnización moratoria.

4. EN RELACIÓN CON LA PRESUNTA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

En cuanto a la condena por indemnización por despido injusto, considero que dentro del expediente se encuentra plenamente probado que el contrato de trabajo culminó de la forma pactada por las Partes, es decir, por la terminación real y efectiva de la obra o labor determinada para la cual fue contratado el Demandante, tal y como MAXO SAS se lo manifestó al Trabajador en la respectiva carta de terminación del contrato. La obra contratada consistió en la "operación de equipos, máquinas para izajes y manejo de equipos y/o cargas", dentro del Contrato entre MAXO SAS y Cerrejón. Labor que comprendía únicamente el período de duración de la operación de esos equipos en particular, no de toda la duración del contrato mencionado con el Cerrejón, como errada o convenientemente lo quiere hacer creer el Demandante.

El demandante se ampara en la vigencia del Contrato entre MAXO SAS y Cerrejón para argumentar de manera errónea que su despido se dio de manera injustificada, lo cual no tiene asidero jurídico y probatorio por cuanto resulta improcedente equiparar el contrato laboral con el contrato comercial mencionado, pues en el desarrollo de este último contrato se ejecutaban múltiples actividades de muy variada índole, tales como:

a. Suministro de equipos; b. Operación de equipos para izaje y manejo de grúas; c. Operación de montacargas; d. Operación de camiones de grúa o brazo articulado; e. Operación de plataforma para izaje de personas.

Así las cosas, para desarrollar cada una de las anteriores actividades se hacían necesarios distintos cargos con claras y diferenciadas funciones:

a. Operadores de grúas; b. Aparejador o señalero certificado; c. Conductores para equipos livianos; d. Operadores de montacargas; e. Operadores para levantamiento de personas certificadas; f. Supervisor de operaciones; g. Jefe de HSEQ.

Esto podrá ser corroborado por la Sala mediante el Contrato entre MAXO SAS y Carbones el Cerrejón el cual fue aportado al expediente (**Folios 176 a 207**).

De lo anterior resulta apenas evidente que un contrato de la envergadura del contrato suscrito por MAXO SAS y Carbones El Cerrejón requiere de una logística operacional considerable y que por tanto, en el desarrollo y en las distintas etapas del mismo, se hacen necesarios distintos tipos de labores y de cargos. Dicho de otro modo, el contrato laboral suscrito entre MAXO SAS y el Demandante buscaba apenas satisfacer una pequeña fracción de las necesidades en el contrato con Carbones El Cerrejón. Resulta por tal razón



Legal & Business Consulting

insostenible la posición del Demandante de querer equiparar, e incluso, igualar la vigencia, duración y terminación de dos contratos sustancialmente tan distintos.

Adicionalmente, en el caso de que se considerara que si es procedente relacionar la vigencia del Contrato entre MAXO SAS y Cerrejón y el contrato de trabajo del Demandante, tampoco habría lugar a emitir condena alguna por indemnización por despido injusto, debido a que dentro del expediente se encuentra probado que la vigencia del contrato entre MAXO SAS y Cerrejón vencía el 28 de marzo de 2015, es decir, tan solo un (1) día después de que se terminara la obra o labor para la que fue contratado el Demandante. Esto se encuentra plenamente probado en el Ofrosí No. 6 al Contrato entre MAXO SAS y Cerrejón (**Folios 173 a 175**), el cual fue aportado al expediente a solicitud de la parte Demandante.

Es decir, que independientemente de que el Contrato entre MAXO SAS y Cerrejón se haya prorrogado posteriormente a la terminación del contrato de trabajo con el Demandante, lo cierto es que para esa fecha la vigencia del mismo estaba pactada solo hasta el 28 de marzo de 2015.

Así las cosas, se queda sin fundamento alguno la pretensión del Demandante y lo alegado en su recurso de apelación sobre este punto, es decir, que se conceda una indemnización por despido injusto entre el 28 de marzo de 2015 y el 31 de julio de 2020.

De conformidad con lo anterior, se encuentra plenamente probado que el contrato laboral por la duración de una obra o labor con el señor Martínez terminó por expiración de la misma. Al suscribir el contrato bajo esta modalidad, el cual fue producto de un acuerdo de voluntades, MAXO SAS y el Demandante conocían sus condiciones y acordaron sostener una relación laboral determinada y limitada en el tiempo. Actuando de acuerdo a la normatividad vigente y bajo los hechos antes descritos, el 27 de marzo de 2015 MAXO le entregó al Demandante el aviso de terminación de su contrato.

La Corte Suprema de Justicia también se ha pronunciado sobre los contratos de obra o labor en los siguientes términos:

*(...) Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas (...)*³

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro y absolutamente evidente que la terminación del contrato de trabajo del actor obedeció a un modo legal de terminación, como lo es la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado y no por un despido injusto como

³ **Corte Suprema de Justicia.** Sala de Casación Laboral. Sentencia de 6 de marzo de 2013 Radicación N° 39050. M.P: Carlos Ernesto Molina Monsalve.



lo quiere hacer ver el demandante, por lo cual, solicito respetuosamente a la Sala revocar la condena referente a la indemnización por despido injusto.

IV. OPORTUNIDAD PROCESAL PARA PRESENTAR ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta que ambas partes interpusieron recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia del 23 de enero de 2020 y que ambas partes debían presentar sus alegatos de conclusión durante el termino común de traslado, en caso de que el Demandante no presente sus alegatos dentro de la oportunidad otorgada solicito respetuosamente a la honorable Sala dar por precluida la etapa para alegar de conclusión y proceder a proferir la respectiva Sentencia de segunda instancia.

De lo contrario, en caso de que se le corra traslado de los presentes alegatos al Demandante, se le estaría otorgando una oportunidad extraprocesal para presentar sus alegatos, los cuales no podrían ser contradichos por mi poderdante. Lo anterior atentaría el derecho de defensa de MAXO SAS, salvo que también se corriese traslado a mi poderdante de lo alegado por el Demandante.

V. PETICIÓN

Con base en todo lo anteriormente argumentado, solicito a la Honorable Sala:

1. Revocar en todas sus partes la sentencia de primera instancia proferida por el señor Juez Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao el 23 de enero de 2020.
2. Revocar la condena en costas y agencias en derecho y condenar en costas al Demandante, tanto en primera como en segunda instancia, con base en lo establecido en el artículo 365 y 366 del C. G. del P.

VI. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en los siguientes canales:

Correos electrónico: notificaciones@legalbc.com

Teléfonos: 3153485838 – 3174407597 - 3043789593

En los términos anteriores presento el alegato previo al fallo de segunda instancia.

Del Señor Magistrado, atentamente,

JOSE FERNANDO SANDOVAL BORDA

C.C. No. 1049609696

T.P. No. 220847 del C. S. de la J.