

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL CESAR



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 INTERLOCUTORIO LABORAL
15 de octubre de 2021

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

20-001-31-05-004-2019-00222-01 Proceso ordinario laboral promovido por ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN contra EMDUPAR S.A

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 electrónico de fecha 30 de septiembre 2021 en el cual se corrió traslado a la parte **recurrente** por el término de cinco (5) días a fin que la parte presentara los alegatos conclusivos.

¹ Artículo 15 Apelación en materia laboral: el recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriada 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.

Vencido el término para presentar dichos alegatos, fue allegado escrito de alegatos de conclusión por el apoderado de la parte demandante (Recurrente) conforme a la constancia secretarial 13 de octubre de 2021.

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

En mérito de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE. Con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4º del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

SEGUNDO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

TERCERO: ADJUNTENSE los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PROCESO 20-001-31-05-004-2019-00222-01

Andy Jose Gutierrez Caro <gutierrezcaroandy@gmail.com>

Jue 07/10/2021 8:01

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

Buenos días

Cordial saludo

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN
DEMANDADO: EMDUPAR S.A. E.S.P.
RADICADO: 20-001-31-05-004-2019-00222-01

En calidad de apoderado judicial del demandante dentro del proceso de la referencia, me permito radicar alegatos de conclusión.

Muchas gracias

--

ANDY JOSE GUTIERREZ CARO
ABOGADO
ESP. CONTRATACION ESTATAL
Tel: 3216764917

AVISO LEGAL: Si usted recibe este mensaje por error, por favor elimínelo definitivamente de su cuenta de correo y póngase en contacto con el remitente para informarle acerca de su recibo y las acciones tomadas. El contenido de este mensaje de correo electrónico, incluidos los archivos adjuntos es confidencial y está protegido, entre otras, por la ley 1273 de 2009. Por lo tanto, el acceso y/o uso inadecuado de dicha información acarrea las consecuencias judiciales de conformidad con las normas invocadas.



Andy José Gutiérrez Caro

ABOGADO

ASUNTOS
ADMINISTRATIVOS – FAMILIA – SEGUROS – CIVIL
CONSULTAS & ASESORIAS JURIDICAS

Valledupar Cesar, 06-10-2021

HONORABLE MAGISTRADO
JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL
E. S. D.

ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN
PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN
DEMANDADO: EMDUPAR S.A. E.S.P.
RADICADO: 20-001-31-05-004-2019-00222-01

ANDY JOSE GUTIERREZ CARO, mayor de edad, y abogado en ejercicio identificado con CC. N° 1.045.729.365 de B/quilla, con Tarjeta profesional N° 306.828 del C.S.J. y domicilio en la ciudad de Valledupar, actuando en calidad de apoderado judicial del señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN dentro del proceso en referencia, mediante el presente escrito respetuosamente me permito presentar los alegatos de conclusión de la siguiente manera:

Respetuosamente su señoría me permito solicitar se revoque la sentencia de primera instancia, y en su lugar acceder a las pretensiones demanda, toda vez que de conformidad con las pruebas oportunamente allegadas al proceso, y las afirmaciones realizadas por la empresa demandada en la contestación de la demanda tenemos que se encuentra plenamente acreditado que entre el señor Alex Ernesto Carrillo Galván existió un contrato de trabajo a término indefinido, las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la relación de trabajo, los extremos temporales, el cargo y el salario percibido por el demandante, durante la misma.

Que fueron objeto debate los hechos 8, 19 y 20 de la demanda, litigios relativos a la desvinculación sin justa causa del demandante por parte de EMDUPAR S.A. E.S.P., el segundo que por virtud de la autonomía de la voluntad, la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A. E.S.P., con la Convención Colectiva de trabajo suscrita con SINTRAEMSDDES decidió inaplicar la terminación presuntiva de los contratos de trabajo a término indefinido de sus trabajadores oficiales, y el tercero relativo a la ineficacia de la desvinculación por indebida aplicación del artículo 2.2.30.6.4. del decreto 1083 de 2015, y la carga de la prueba de EMDUPAR S.A. E.S.P. de acreditar el pago de las acreencias laborales a mi mandante dentro del término de ley que no lo hizo.

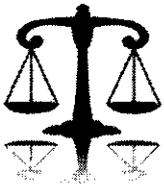
Teniendo en cuenta que los motivos expuestos por la empresa demandada para despedir a mi mandante fue la terminación presuntiva del contrato de trabajo de que trata el decreto en comentario, en el presente asunto quedó acreditado la indebida aplicación del procedimiento establecido en la norma para que opere la figura de la siguiente manera:

El decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.30.6.4 Contrato indefinido, establece "El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales". En principio para el caso de los trabajadores oficiales es aplicable esta normatividad, sin embargo, no solo basta esperar los seis meses de que trata la norma para que se entienda configurada la terminación del contrato de trabajo, ya que este artículo no se puede interpretar de manera aislada, por cuanto el mismo decreto 1083 de 2015 establece el procedimiento que se debe seguir para que esta figura opere con legalidad.

Es así como señala el articulado que compila las normas del decreto 2127 de 1945

ARTÍCULO 2.2.30.3.4 Cláusulas nulas. Son condiciones absolutamente nulas y no obligan a los contratantes aunque se expresen en el contrato, aquellas que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, las convenciones colectivas, los fallos arbitrales o los reglamentos de la empresa, y además, las que tiendan a limitar o entorpecer el libre ejercicio de los derechos políticos o civiles del trabajador.

ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, **en cuanto fueren más favorables para el trabajador.**



Andy José Gutiérrez Caro

ABOGADO

ASUNTOS
ADMINISTRATIVOS – FAMILIA – SEGUROS- CIVIL
CONSULTAS & ASESORIAS JURIDICAS

ARTÍCULO 2.2.30.6.16 Condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia. (...)

PARÁGRAFO 2. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de éste término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la **LIQUIDACIÓN Y PAGO** de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador.

(...)

Si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este párrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley.

(Decreto 2127 de 1945, art. 52, ARTÍCULO subrogado por el artículo 1º del Decreto 797 de 1949)

Descendiendo en el caso en concreto, tenemos su señoría que EMDUPAR S.A. E.S.P. no liquidó y pagó a mi mandante ALEX ERNESTO CARRILLO GALVAN, dentro de los 90 días siguientes a su desvinculación, **los salarios, prestaciones e indemnizaciones** adeudados, ya que según la carta de despido que obra en el plenario, su desvinculación sería desde el día 22 de diciembre de 2018, que al realizar el cálculo en el calendario, los 90 días oportunos para el pago serían hasta el 22 de marzo de 2019, en materia laboral como lo ha sostenido, la quieta pacífica y unificada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, bajo ninguna circunstancias se entienden hábiles, tal como lo recordó en la sentencia SL981 de 2019, Radicación 74084 MP. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO quien se preguntó ¿El plazo de gracia de 90 días de las entidades oficiales para reconocer los créditos laborales ¿Hábiles o comunes?, luego de un recuento histórico de la norma expuso:

Por último, conforme al artículo 120 del Código de Procedimiento Civil, hoy 118 del Código General del Proceso, la doctrina pacíficamente ha sostenido que los términos se cuentan desde el día siguiente a aquel en que sobrevenga el hecho, acontecimiento o circunstancia que genera el conteo del término. O en otras palabras, el día en que acontece el hecho o circunstancia que desencadena el principio del término no hace parte del plazo, se excluye. Por ejemplo, el día de la reclamación del trabajador no cuenta para efectos de contabilizar la prescripción trienal.

Entonces, si se aplicaran las anteriores reglas a ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como los 30 días de preaviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo, el aviso de 15 días consagrado en el artículo 62, literal a) del Código Sustantivo del Trabajo, o el plazo de gracia de 90 días del artículo 1.º del Decreto 797 de 1949 habría que concluir, en principio, que esos días son hábiles pues no hay mención legal expresa que refiera que son calendario.

Sin embargo, para la Sala ese entendimiento no es correcto, puesto que en el Derecho del Trabajo existe la particularidad de que el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta aquella de su finalización. Todos los días, incluso los de descanso dominical y festivo, suman para efectos laborales.

Por lo anterior, esta Corporación ha afirmado que “[...] en lo relacionado a preavisos y demás situaciones que surgen del vínculo individual de trabajo, no se puede perder de vista que este es continuado y su desenvolvimiento no se trunca con los festivos o feriados, que en manera alguna producen efectos de suspensión o terminación del contrato, sino, simplemente, constituyen días de obligado descanso” (sentencia de 16 de septiembre de 1981, ordinario de Leonidas Cortés M. contra Sears Roebuck de Cali S.A.). Este criterio fue reiterado en la sentencia CSJ SL 2739, 16 mar. 1989, en la que se adocrinó que los días del contrato de trabajo no son “hábiles sino corridos”.

Desde este ángulo, esta Corte ha sostenido que ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como el preaviso de 30 días de terminación del contrato a término fijo (CSJ SL 3613, 28 feb. 1990, CSJ SL 33615, 23 sep. 2008) o el aviso de 15 días de despido por las justas causas de los numerales 9.º a 15 del literal a), artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son comunes o calendario (CSJ SL 2739, 16 mar. 1989).



Bajo esta misma lógica, también ha entendido la Sala que el cálculo de los tiempos de servicio necesarios para acceder a las prestaciones económicas del contrato de trabajo debe incluir el día de inicio del contrato de trabajo y realizarse teniendo en cuenta el calendario. Para estos efectos, ha descartado la aplicación del artículo 67 del Código Civil, conforme al cual "El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses" bajo la idea de que los tiempos de servicios laborales no son en estricto sentido "términos".

(...)

Pues bien, todo lo reseñado, así como los ejemplos enunciados, se traen a colación para precisar:

(i) que el contrato de trabajo se ejecuta todos los días, desde su inicio hasta su finalización, incluyendo días de descanso obligatorios y festivos;

(ii) por lo anterior, algunos plazos en días referidos al contrato de trabajo en los cuales la ley no califica si son hábiles o calendario, deben entenderse corridos;

(iii) en tal orden de consideraciones, el plazo de 90 días, precisamente establecido para la liquidación del contrato de trabajo, es calendario;

(iv) las reglas civiles de cómputo de plazos no son compatibles con la lógica del contrato de trabajo; luego, deben aplicarse con el cuidado de no confundir la contabilización de los términos con el cómputo de los tiempos de servicio, los plazos de vigencia de los contratos y los otorgados para la realización de ciertas actuaciones relativas al contrato de trabajo (preaviso de 30 días de terminación de contrato a término fijo; aviso de 15 días para el despido por las causales 9 a 15 del literal a), artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo; 90 días para la liquidación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales según el Decreto 797 de 1949, entre otros).

Por lo demás, vale agregar que el Decreto 797 de 1949 se expidió en un contexto muy diferente, propio del siglo XX y por tanto es deber de los jueces interpretar las normas jurídicas de acuerdo con las realidades para las cuales se regula. Desde esta perspectiva, la anterior interpretación es más acorde con el grado de evolución tecnológica que, actualmente, en pleno siglo XXI le permite a la administración pública liquidar los contratos de trabajo mediante aplicativos y software seguros, rápidos y simples. **En consecuencia, hoy carece de justificación que la entidad pública, so pretexto de una lectura amplísima del artículo 1.º del referido decreto, tarde más de 90 días comunes en liquidar los contratos de trabajo, en detrimento de los derechos de los trabajadores a percibir sus créditos laborales oportunamente para satisfacer sus necesidades de subsistencia».**

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia SL 701-018 radicación 44111 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, expuso lo siguiente; Una vez más debe recordar la Corte que las convenciones colectivas de trabajo son un reflejo del derecho a la negociación colectiva (art. 55 CP, Convenios 98, 151 y 154 OIT) y el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual los individuos y colectivos poseen la capacidad, en uso de su razón, de imponerse normas que regulen sus relaciones sociales.

A través de la convención colectiva, entonces, los empleadores y asociaciones de trabajadores tiene la posibilidad de dictar para sí, normas sobre trabajo. En ese instrumento, se prevén, en consecuencia, las condiciones que habrán de regular las relaciones de trabajo y empleo, las obligaciones y derechos de los sujetos colectivos, así como otros aspectos que las partes decidan acordar libremente, dentro de los cuales se encuentra, desde luego, el término de duración de los contratos de trabajo, según lo asentó esta Sala en sentencia SL3442-2015:

Ahora bien, debe precisarse que esa imposibilidad de los árbitros de alterar o suprimir el plazo presuntivo establecido en favor del empleador público, no impide que éste (sic) y los trabajadores, de común acuerdo, consientan en inaplicar o apartarse del plazo presuntivo, bien sea a través de la negociación individual o ya sea de la colectiva. Al respecto, en sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479, y CSJ SL1497-2014, la Sala señaló:

[...] La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador [...]

Todo esto, aunque pueda parecer paradójico, encuentra su justificación en el principio de autonomía de la voluntad que inspira los acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores, y que le permite al empleador público sopesar, ponderar y evaluar la conveniencia de despojarse de una de sus potestades jurídicas de acuerdo a las posibilidades de la empresa y los dictados del mercado en que se desenvuelve; de modo que, es



Andy José Gutiérrez Caro

ABOGADO

ASUNTOS
ADMINISTRATIVOS – FAMILIA – SEGUROS- CIVIL
CONSULTAS & ASESORIAS JURIDICAS

éste quien en un momento determinado decide si renuncia o no al plazo presuntivo previsto en la ley, sin que los árbitros puedan entrar indebidamente a sustituir su voluntad, so pretexto de la estabilidad laboral.

En línea con lo expuesto, cuando las partes expresamente estipulan que el contrato de trabajo se comprende celebrado a término indefinido, es porque, lógicamente, desean que no tenga tiempo específico o acotado. Es decir, el pacto a plazo indeterminado excluye cualquier acuerdo expreso, tácito o presunto que posea límite temporal.

Posteriormente expuso la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en Sentencia SL2717, radicación N° 55961. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, expuso lo siguiente;

Ahora bien, la Corte debe aclarar que es cierto que en algunos casos puntuales ha admitido que ciertas cláusulas previstas en instrumentos como las convenciones colectivas de trabajo modifican o eluden válidamente la aplicación del plazo presuntivo, porque, en su contexto integral, permiten inferir la voluntad clara de las partes de la relación laboral de mejorar las condiciones legales de duración del contrato de trabajo. Tal es el caso, por ejemplo, de la sentencia CSJ SL701-2018, en la que no solo se contaba con la indicación genérica de que los contratos de trabajo tendrían un término indefinido, sino que también obraba una cláusula de estabilidad, todo lo cual, leído de manera sistemática y razonable, permitía inferir esa voluntad expresa de las partes de eludir la aplicación del plazo presuntivo y, más allá de eso, estipular una duración del contrato de trabajo no sometida a plazo fijo o presunto.

Todo ello, naturalmente, corresponde al deber de analizar la suficiencia de alguna determinada cláusula para eliminar válidamente el plazo presuntivo, en cada caso particular y de acuerdo con su respectivo contexto. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, la Corte siempre ha reivindicado la necesidad de que las partes dejen sentada su voluntad de eliminar el plazo presuntivo, a través de cláusulas claras, expresas y lo suficientemente entendibles, y no a través de conjeturas, suposiciones o enunciaciones genéricas como la del término indefinido, de manera que esa es la orientación jurisprudencial que debe considerarse actualmente vigente.

Del análisis de las condiciones particulares que regularon la relación laboral entre mi mandante y la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE VALLEDUPAR S.A. E.S.P., podemos sacar las siguientes conclusiones: 1) Que mi mandante es un Trabajador Oficial vinculado mediante Contrato de trabajo a término indefinido, 2) que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo Suscrita entre SINTRAEMSDDES Subdirectiva Valledupar y EMDUPAR S.A. E.S.P., 3) Que Emdupar S.A. E.S.P., en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad, decidió inaplicar la terminación presuntiva de los contratos de trabajo a término indefinido de sus trabajadores oficiales, por disposición clara, expresa e inequívoca de la Convención Colectiva de Trabajo, 4) EMDUPAR S.A. E.S.P. no liquidó y pago los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones dentro del término de 90 días consagrado en la ley, de tal manera que la terminación del vínculo laboral efectuada por Emdupar S.A. E.S.P. a mi mandante señor ALEX ERNESTO CARRILLO GALVÁN, es ineficaz, y en consecuencia, se deberá proceder a su reintegro con el consecuente pago de sus acreencias laborales de manera integral sin solución de continuidad.

En estos términos me permito dejar sustentados los alegatos de conclusión, solicitándole muy respetuosamente se sirva revocar la sentencia de primera instancia, y en su lugar acceder a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, con fundamento en lo expuesto.

De su señoría, cordialmente,

ANDY JOSE GUTIERREZ CARO
C.C. No. 1.045.729.365 de B/quilla
T.P. No. 306.828 del C.S. de la J.