BERNARDO EMILIO VELA CIFUENTES
ABOGADO

Señores
TRIBUNAL SUPERIOR SALA CIVIL FAMILIA LABORAL
Villavicencio.

Referencia. Proceso. Ordinario Laboral
Radicación. 500013105 003 2021 00077 01
Demandante. Pedro Arialdo López Ciprian
Demandado. Plantaciones Unipalma de los Llanos S.A.
M.P. Dr. Carlos Alberto Camacho Rojas

En calidad de apoderado de la parte actora, dentro del término legal, descorro el traslado para alegar de conclusión en segunda instancia, para solicitar se revoque parcialmente la decisión de la primera instancia en cuanto a los numerales tercero y cuarto del resuelve y se disponga atender las pretensiones de la demanda declarativas y condenatorias.

"***TERCERO: CONDENAR*** *a PLANTACIONES UNIPALMA DE LOS LLANOS S.A. – UNIPALMA S.A. a PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN pagar a la suma de* ***$9.355.944*** *por concepto de indemnización por despido sin justa causa, establecida en el artículo 64 del C.S.T., valor este que deberá ser reconocido debidamente indexado al momento de su pago, conforme lo atrás considerado.*

CUARTO: ABSOLVER *a la UNIPALMA S.A. de las demás pretensiones incoadas en su contra."*

La inconformidad con la decisión comoquiera que determinada como quedó la existencia de la relación laboral y la desvinculación sin justa causa del demandante **PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN** el juez de primera instancia condenó al demandado al pago por concepto de indemnización por el despido sin justa causa amparado en lo dispuesto en la ley – art. 64 CST, sin tener en consideración la limitación física del demandante, muy a pesar de lo manifestado en los hechos de la demanda y del material probatorio allegado con la misma, situación que lo pone bajo

la figura de la estabilidad laboral reforzada, aplicable en lugar de la indemnización como lo ha señalado la jurisprudencia, razón suficiente para haber declarado el reintegro del demandante y no bajo la figura de la indemnización señalada en la Ley.

Nótese que muy a pesar de los señalamientos en los hechos de la demanda en cuento a las limitaciones físicas y reales del demandante, en extenso señaladas en los hechos y soportadas con elementos de prueba allegados al proceso y sujetos a la contradicción de la parte demandada sin que hiciera manifestación alguna en contrario, consistentes en el accidente de trabajo sufrido el 30 de abril de 2013 encontrándose en horario laboral y al servicio de la demandada **PLANTACIONES DE LOS LLANOS S.A.- UNIPALMA S.A.** en cuanto en compañía de un compañero de trabajo se encontraba recogiendo las nueces (pulpa de fruto de la palma) que caían a una carretilla, y que encontrándose llena para ser vaciada en una camioneta tipo vagoneta, al realizar el movimiento para levantarla a una altura aproximada de 1.20 m, sintió un fuerte dolor de espalda, momento a partir del cual comenzó a sentir menoscabo en su estado de salud de manera progresiva, acentuado el 15 de noviembre de 2015 como se indicó en los hechos de la demanda y en las pruebas aportadas, con la siguiente cronología:

El día 15 de noviembre de 2015 una resonancia magnética en el Hospital Departamental de Villavicencio, que arrojó como resultado: CAMBIOS CONDROSICOS y ESPONDILOSICOS DESCRITOS; PROTUSIONES DISCALES L3-L4 y L4-L5.

El día 20 de enero de 2016, la IPS DIAXME efectúa una Tomografía Axial Computarizada- TAC de columna lumbar, que arrojó como resultado:

• Moderados cambios espondilo artrósicos de la columna lumbar destacando osteofito marginal posterior del cuerpo vertebral L3 que podría condicionar improntas sobre el saco dural;

• Discopatía generativa multinivel dada por signos de vacío a nivel de L1- L2, L2-L3 y disminución de la altura de los discos intervertebrales desde L1-L2 hasta L5-S1 los

cuales presentan abombamiento difuso multidireccional e improntas sobre el saco dural;

• L5 transicional con sacralización completa derecho y parcial izquierdo;

• Cambios degenerativos de la articulación sacroilíaca dados por el signo del vacío, erosiones oseas y osteofitos marginales posteriores.

El día 01 de septiembre de 2016, la IPS DIAXME le realizan una resonancia de columna lumbosacra simple, que arrojó lo siguiente:

• Acentuación de la lordosis lumbosacra. Incipiente espondilosis.

• Discopatía L3-L4, L4-L5 con contacto radicular como se describió.

• Mega apófisis transversas de L5 articulantes al sacro como variante anatómica.

• Leves cambios degenerativos facetarios bilaterales L4-L5 asociado a leve sinovitis.

El 20 de enero de 2018 la IPS IMÁGENES DIAGNOSTICAS DEL LLANO S.A. realiza resonancia magnética de columna lumbrosacra, que concluyó:

• Osteocondritis L4-L5 y L5-S1.

• Hernia discal para mediana izquierda L4-L5 con mínimo efecto compresivo sobre el saco dural.

• Hernia discal, foraminal con extensión lateral extrema derecha L5-S1, sin ejercer efecto compresivo sobre el ganglio radicular correspondiente.

El 18 de septiembre de 2018 la IPS MEDICOOP LTDA, hace la valoración por medicina legal, y determina:

• Concepto médico laboral: paciente debe continuar laborando con reubicación, recomendaciones y restricciones las cuales actualmente se encuentran vigentes y cardiología no le hace ninguna restricción o recomendaciones para cargo actual. Cualquier modificación al cargo debe ser por escrito a ARL.

• Valoración y plan de manejo.

• Diagnóstico: M511 trastornos de disco lumbar y otros, con RADICULOPATIA.

• Hipertensión arterial esencial con cardiopatía valvular moderada.

• Plan de Manejo: paciente debe continuar laborando con REUBICACIÓN, RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES LAS CUALES ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN VIGENTES.

• Control por médico laboral de seguimiento.

• Ketoprofeno gel, tubo #2 aplicar tres veces al día.

• Continuar manejo con médico tratante fisiatra.

• Clasificación del caso programa de rehabilitación: CRÓNICO. • CONCEPTO FUNCIONAL: MALO.

El 10 de octubre de 2018 la IPS MEDICOOP LTDA en consulta por medicina laboral y posterior a una valoración emite las siguientes recomendaciones médico laborales para el trabajador:

Practicar pausas activas o descansos en los que realice ejercicios de estiramiento y calentamiento al menos durante 5 minutos por cada 2 horas de trabajo. Es de aclarar el tiempo de pausa activa como aquel momento en el que se hace un cambio de actividad y se involucren todos los segmentos corporales, para este caso especial el tronco, miembros superiores e inferiores, permitiendo la recuperación y relajación muscular.

• Durante la jornada laboral se restringen las actividades que implican rotación de tronco y posturas prolongadas ya sea en sedante (sentado) o bipedestación (de pie), procure intercambiar la posición y recuerde la protección articular, procure intercambiar la posición y recuerde la protección articular, evitando movimientos bruscos y repetitivos. Siga las demás indicaciones emitidas durante el proceso de rehabilitación funcional terapia física).

• En las actividades que requieren manipulación de carga no exceda los límites ergonómicos permitidos en su caso 7 kilogramos de peso en forma bimanual (con las dos manos), solicite apoyo para las actividades que impliquen traslado, empujar, halar o levantamiento de objeto por encima de los hombros. Al manipular el peso sugerido

se recomienda implementar las técnicas de higiene postural, relacionadas con acercar el objeto al pecho abrazándolo con ambos brazos, evitando posiciones no soportada, sin que sea una tarea a repetición, tal como le fue explicado durante la valoración ocupacional.

• Se sugiere limitar en la jornada laboral las actividades que requieren posturas forzadas o mantenidas como posición de cuclillas, agacharse, subir y bajar escaleras frecuentemente (es decir, con repetitividad dentro de cada hora de la jornada).

• Tener en cuenta las siguientes recomendaciones al asumir la posición bípeda y sedante (sentado). . Cambiar de posición bípeda (de pie) a sedante (sentado) o viceversa cada hora.

. Al asumir la posición bípeda debe tener la espalda recta, toda la planta del pie en contacto con el suelo y ligeramente separados, si va a permanecer más de 20 minutos mantenga un pie en alto y apoyado sobreun escalón o un objeto y alternado con el otro pie, debe interrumpir la posición estática con desplazamientos cortos dentro del área de trabajo.

. Debe evitar giros o rotaciones parciales del tronco, gire todo el cuerpo a la vez.
. Al adoptar la posición sedante, utilice toda la base de la silla, manteniendo la espalda recta sin tensiones de los hombros, bien apoya en el espaldar, apoyar los pies sobre el suelo ligeramente separados, rodillas flexionadas, con la vertical de los pies y en flexión de 90 grados y cadera en 90 grados, tal como se realizó la retro alimentación en la cita de valoración ocupacional.

• Se sugiere sus actividades haciendo pausas ocasionales que permitan el descanso al deambular por largos periodos. Así mismo, minimizar la ejecución de actividades que impliquen mantener y/o elevar sus brazos por encima de la cabeza por más de 5 minutos manipulando peso (materiales de trabajo y/o herramientas). Realice

actividades que permitan que los brazos se mantengan a una altura menos que la del hombro.

• Al realizar actividades laborales o extra laborales minimice con utilización de herramientas o equipos que generen vibración constante al nivel de su cuerpo.

• Recuerde cumplir con las recomendaciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa frente al uso de dotación, elementos de protección personal y prácticas de trabajo seguro.

• Puede transportarse en moto hacia su trabajo ya que no cuenta con otro medio de transporte.

• Identificar y conocer las recomendaciones emitidas para el trabajador de tal forma que puedan verificar el cumplimiento de estas y participar activamente en el proceso de rehabilitación integral. Es necesario que informen al trabajador por escrito las recomendaciones laborales que debe tener en cuenta conforme su capacidad laboral actual, con el fin de poder llevar a cabo el seguimiento y cumplimiento de las mismas.

• Garantizar el cumplimiento de las pausas laborales programadas y estimular entre los trabajadores su realización teniendo en cuenta el beneficio de estos periodos de reposición, tanto para el trabajador como para todos los de la empresa.

Evite asignar al trabajador que demande manipulación de carga bimanual, por encima del nivel de los hombros y actividades que demanden la adopción de una posición prolongada ya sea bípedo o sedente.

• Enfatizar durante el desempeño de actividades cotidianas que el trabajador debe tener en cuenta las técnicas de protección articular brindadas previamente pro su terapeuta tratante durante su proceso de rehabilitación establecida mediante estas recomendaciones.

• Estas recomendaciones laborales se emiten por un periodo de 6 meses, tanto en actividades laborales como extra-laborales, una vez finalizado este periodo puede retomar sus actividades habituales de forma progresiva y cuidando siempre la salud. **Es decir, recomendaciones médico- laborales hasta el 10 de abril de 2019.**

Ahora bien, ante la limitación física de **PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN** le resultó muy fácil a **PLANTACIONES DE LOS LLANOS S.A.- UNIPALMA S.A.** dar por terminado su contrato de trabajo con "*justa causa*" señalándolo de participar en situaciones anómalas y presuntamente delictivas en los procesos de pesaje los días 4,5,6 y 7 de marzo de 2019, asunto totalmente desvirtuado dentro del proceso.

Sobre los reintegros por protección laboral reforzada, la Corte Constitucional en sentencia C-533 de 2012, por la cual se declaró la exequilibilidad de los artículos 6° de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002, precisó:

6.2.7. El argumento de fondo propuesto, como se indicó, descansa en la premisa de que las normas demandadas resultan violatorias de la Constitución, como quiera que presuntamente se configura la omisión legislativa relativa, específicamente frente a los artículos 25 y 53 superiores, al impedir acudir ante el juez laboral a reclamar el reintegro del trabajador despedido sin justa causa, pese a tener más de 10 años de servicio continuo.

Con todo, no existe la omisión legislativa alegada, pues si bien la Constitución establece que (i) el derecho al trabajo goza de especial protección por parte del Estado (art. 25) y (ii) el estatuto respectivo debe contener entre sus principios mínimos fundamentales la estabilidad en el empleo (art. 53), el reintegro del trabajador que lleva más de 10 años de servicio continuo no constituye la única forma de proteger la estabilidad, al poder acudirse normativamente a la fijación de una indemnización de perjuicios, u otros mecanismos legales para procurar aquella garantía.

Las normas impugnadas reconocieron además, expresamente, el derecho de los trabajadores que cumpliesen con la exigencia de llevar más de 10 años de servicio continuo con el empleador, a enero 1° de 1991, cuando entró en vigencia la Ley 50 de 1990, por tratarse de derechos adquiridos.

Se aclara que el análisis ahora realizado no se extiende a otro tipo de reintegros por protección laboral reforzada, que se fundamentan en presupuestos de

raigambre constitucional, como es la estabilidad de las mujeres embarazadas[53], las personas discapacitadas o que padecen alguna clase de limitación[54]*, o en aplicación del retén social o de otra situación especial que debe ser protegida en aplicación estricta de la Constitución.* La negrilla y el subrayado no son del texto.

(54) *El artículo 47 superior preceptúa que el Estado tiene el deber de "adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran". Así mismo, el artículo 13 ibídem impone que el derecho a la igualdad de las personas con limitaciones sea real y efectivo. En este sentido, ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que por su condición física o mental se encuentren en situaciones de debilidad manifiesta, lo que ha sido llamado por la jurisprudencia constitucional acciones afirmativas.*

*Aunque esta corporación acepta que el concepto de discapacidad no ha tenido un desarrollo pacífico, ha concluido que en materia laboral "**la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados**" (cfr. T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil).* La negrilla y el subrayado no son del texto.

*El amparo cobija a quien sufre una disminución que dificulta o impide su desempeño normal, por padecer: **(i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función**; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales (cfr. T-198 de marzo 16 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra).* La negrilla y el subrayado no son del texto.

Respetuosamente, solicito se revoque la decisión en cuanto al no reintegro del señor Pedro Arialdo pero si dicha pretensión no es aceptada y decide confirmar en este punto la sentencia del operador judicial, solicito se ordene la indemnización por la mala fé.

Haciendo referencia a la aplicación de este principio de buena fé que se presume en favor del empleador, razón por la cual, para desvirtuar la misma se requiere que el

operador judicial haga una valoración sobre la conducta del empleador a través de los medios probatorios. Así las cosas, el empleador es quien debe acreditar la buena fé, pero como se enunció anteriormente, en todo el proceso que le realizaron en la empresa Plantaciones Unipalma de los Llanos S.A. al señor Pedro Arialdo, se le vulneró su derecho a la defensa, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada, tanto así que el juez decretó el despido injustificado pero no le mereció mayor análisis la mala fé del empleador, solo se limitó a indicar que al reposar prueba del pago de la liquidación, no se aplicaría tal sanción. Si bien, no se debían salarios, el empleador, en el hecho 23 de la demanda se indicó que no se había pagado la indemnización por el despido injustificado.

se conmemora que la buena fe equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.

Por su parte, si el empleador no paga total y oportunamente los derechos laborales de sus trabajadores, bien sea en las relaciones privadas o públicas, su conducta puede hacerlo merecedor de una sanción pecuniaria si, además de la deuda, se comprueba que actuó pretendiendo obtener una ventaja o beneficio sin la suficiente dosis de probidad o pulcritud. Esta indemnización, por tener su origen en el incumplimiento de ciertas obligaciones, goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal, su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.

Lo anterior significa que, como de tiempo atrás se ha venido sosteniendo, para la aplicación de esta sanción, en cada caso, debe analizarse si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos que, pese a no resultar viables o

jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida en que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual, de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.

Así las cosas, es claro que el empleador era consciente y conocedor de su actuar y sin importar las condiciones particulares del señor Pedro Arialdo, siguió injustificadamente adelante con sus acciones discriminatorias e injustas, al punto que, le endilgó un delito al señor Arialdo del que no había prueba contundente ni se siguió el proceso debido, delito que mi protegido no cometió y con este actuar deshonesto decidió dar por terminada la relación laboral.

Cordialmente,

BERNARDO EMILIO VELA CIFUENTES

C.C. 79.235.855 de Bogotá

T.P. 67.621 del C.S.J.

Alegatos Ordinario laboral 500013105003-202100077-01

BERNARDO E. VELA C. <bernardovelac@hotmail.com>

Mié 26/04/2023 16:47

Para: Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secsltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

1 archivos adjuntos (202 KB)

ALEGATOS 500013105003-202100077-01.pdf;

Con las buenas tardes, en calidad de apoderado judicial de la parte actora, allego alegatos dentro del término.

Cordialmente,

Bernardo E. Vela C.

H. Magistrado
CARLOS ALBERTO CAMACHO ROJAS
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
E. S. D.

REF.: **PROCESO ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA**
RADICADO: **50001310500320210007701**
DEMANDANTE: PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN
DEMANDADO: **PLANTACIONES UNIPALMA DE LOS LLANOS S.A.**

DIANA KATHERINE NEITA RODRIGUEZ, mayor de edad, domiciliada y residente en Bogotá identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 1.032.443.719 de Bogotá y Tarjeta Profesional No. 244.953 del C. S. de la J., actuando en nombre y representación de la parte demandante, dentro del término procesal oportuno, me permito presentar los siguientes alegatos para que sean tenidos en cuenta al momento de resolver el recurso de apelación interpuesto contra la decisión que dispuso condenar a la Sociedad que represento al reconocimiento y pago de la indemnización contemplada en el art. 64 del C.S.T. y de la S.S. debidamente indexada, y de manera consecuencial el pago de costas y agencias en derecho.

Es lo primero indicar, que me ratifico en todos y cada uno de los argumentos expuestos en el recurso de apelación interpuesto de manera oportuna contra la sentencia proferida en calenda del **diez (10) de junio de dos mil veintidós (2022)** por el **JUZGADO 3ª LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**, los cuales me permito reiterar en las siguientes líneas.

Conforme a ello, de la manera más respetuosa, solicito a la Sala se **REVOQUE PARCIALMENTE** la sentencia proferida por la dependencia en cita, por cuanto, el contrato de trabajo del demandante finalizó por cuanto faltó gravemente a sus obligaciones contractuales, legales y reglamentarias previstas en el contrato de trabajo, cláusula 7a; Reglamento Interno de Trabajo artículo 63 literales d), e), l), m), artículo 68 numerales 5, 9, 39, 40; artículo 70 numeral 50, artículo 77 numerales 6, 13, 14, 20; Código Sustantivo de Trabajo artículo 58 numeral 5 y artículo 62 numeral 6.

Lo anterior, luego del estudio cuidadoso de los medios de prueba que acompañaron lo ocurrido, como lo fueron los correspondientes videos e informes rendidos debidamente aportados al Despacho para su valoración.

Es así como, contrario a lo manifestado por el A Quo, el actor tenía como obligación en desarrollo de sus funciones, el de verificar que la plataforma de la báscula estuviera completamente libre de personas, objetos extraños y el indicador estuviera en cero para proceder a realizar el pesaje de los vehículos; no obstante, contribuyó a la alteración de la báscula de pesaje con el fin de obtener un peso superior al que realmente debía reportarse del vehículo automotor identificado con placas SQJ 189.

Nótese que, si bien es cierto en el Acta de 2018 no se consignó específicamente las funciones del demandante, lo cierto es que, tal y como lo afirmó el Juzgado, el acta suscrita para el año 2017 continuó vigente, pues, en la suscrita para el año siguiente no se hizo referencia alguna a la falta de validez respecto a las funciones asignadas, al contrario, se adicionaron más.

Es decir que, el demandante era la persona encargada de controlar el ingreso de personal ajeno a la planta y evitar que los conductores se encontraran en la báscula al momento del pesaje.

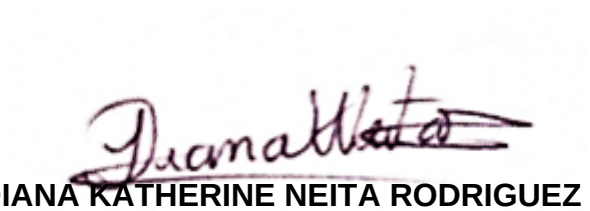
Al respecto, es preciso señalar que, en el interrogatorio de parte del demandante, se informó que dentro de las funciones asignadas se encontraba la de velar y recoger datos de las frutas; así como, el control de los datos de la báscula., afirmación que fue corroborada por los testigos de la parte demandante, quienes señalaron que, entre de las funciones del Sr. López se encontraba la de visualización y el control de la báscula, la cual ejercía de manera concomitante con el basculero.

A su vez, es de resaltar que si bien es cierto el Juez de instancia precisó que, en los videos aportados como prueba al plenario, no se evidencia la participación del Sr. **PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN** en los hechos acaecidos, solicito respetuosamente al H. Magistrado, revisar con detenimiento el video del **seis (06) de marzo de dos mil diecinueve (2019)** en los minutos 12:05 a 2:06, en el cual sí se observa la participación del extrabajador al estar presente en los hechos ocurridos.

En ese sentido, aún cuando en el hipotético caso se argumente que no estaba dentro de las funciones del colaborador, por un tema de lealtad y confianza hacia la Empresa, al ver anomalías o irregularidades en un proceso claramente establecido y del que tenía pleno conocimiento, debió informar inmediatamente a su superior, lo cual no aconteció; por lo que, sin lugar a equívocos el Sr. **PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN** fue partícipe y cómplice en lo que sucedió frente al pesaje del vehículo automotor previamente identificado.

En esos términos dejo sentados mis alegatos de conclusión solicitando a los Honorables Magistrados se realice una valoración acertada de las pruebas decretadas y practicadas, con el fin de que se **REVOQUE PARCIALMENTE** la decisión de primera instancia en sentencia proferida por el **JUZGADO 3ª LABORAL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO.**

Atentamente,



DIANA KATHERINE NEITA RODRIGUEZ
C. C. No. 1.032.443.719 de Bogotá.
T.P. No. 244.953 del C.S.J

RV: PROCESO ORDINARIOP LABORAL 50001310500320210007701/ PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN vs PLANTACIONES UNIPALMA DE LOS LLANOS S.A. / ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Villavicencio
<secretscfvvc@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 26/04/2023 13:45

Para: Secretaria Sala Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secsltsvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

1 archivos adjuntos (117 KB)

ALEGATOS PEDRO ARIALDO LOPEZ vs UNIPALMA.pdf;

República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO

SECRETARÍA SALA CIVIL FAMILIA

Cordial saludo.

Remito el presente memorial para su conocimiento y demás fines pertinentes por ser de su competencia.

Atentamente,

Mabel Muelle Castro
Citadora

De: Liseth Torres <abogado3@actuarasesoreslaborales.com>
Enviado: miércoles, 26 de abril de 2023 11:37
Para: Secretaria Sala Civil Familia Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secretscfvvc@cendoj.ramajudicial.gov.co>
Cc: Jorge David Avila Lopez <j.a@actuarasesoreslaborales.com>; a.s@actuarasesoreslaborales.com <a.s@actuarasesoreslaborales.com>; Litigio Actuar <litigio@actuarasesoreslaborales.com>; Daniel Chitiva <dependiente@actuarasesoreslaborales.com>
Asunto: PROCESO ORDINARIOP LABORAL 50001310500320210007701/ PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN vs PLANTACIONES UNIPALMA DE LOS LLANOS S.A. / ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

H. Magistrado
CARLOS ALBERTO CAMACHO ROJAS

SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
E. S. D.

REF.: PROCESO ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
RADICADO: 50001310500320210007701
DEMANDANTE: PEDRO ARIALDO LÓPEZ CIPRIAN
DEMANDADO: PLANTACIONES UNIPALMA DE LOS LLANOS S.A.

Cordial saludo,

En virtud de la Ley 2213 de 2022 por medio de la cual se establece la vigencia permanente al Decreto 806 de 2020, remito **alegatos de conclusión** en formato PDF.

Favor acusar recibido.
Cordial saludo,

En virtud de la Ley 2213 de 2022 por medio de la cual se establece la vigencia permanente al Decreto 806 de 2020, remito **alegatos de conclusión** en formato PDF.

Favor acusar recibido.

Atentamente,

El contenido de este mensaje puede ser información privilegiada y confidencial. Si usted no es el destinatario real del mismo, por favor informe de ello a quien lo envía y destrúyalo en forma inmediata. Está prohibida su retención, grabación, utilización o divulgación con cualquier propósito. Este mensaje ha sido verificado con software antivirus; en consecuencia, el remitente de éste no se hace responsable por la presencia en él o en sus anexos de algún virus que pueda generar daños en los equipos o programas del destinatario.