

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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 LABORAL

Veintidós (22) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

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

RAD: 20011-31-05-001-2022-00480-01 Ordinario Laboral promovido por JOSE FABIAN ALSINA PLATA contra INMEL INGENIERIA S.A.S.

Atendiendo lo establecido en el Numeral 1° del Artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio 2022¹, el cual adoptó como legislación permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Encontrándose admitido el recurso interpuesto y estando agotado el traslado a la parte recurrente, para presentar alegatos, se ordenará correr traslado a la parte **NO RECURRENTE**, por el término de cinco (05) días, para que haga lo propio

Dentro del término del traslado, presentó escrito en tal sentido.

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

¹ Artículo 13. 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 término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

PRIMERO: CORRER TRASLADO PARA ALEGAR: Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, córrase traslado a la **parte no recurrente** para que presente los alegatos por escrito si a bien estima, durante el término de cinco (5) días hábiles, término que comenzará a correr a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado del presente proveído.

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 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 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

TERCERO: 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. (medio complementario y de apoyo al micrositio oficial y a la secretaria del tribunal, no sustituye los canales oficiales).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;

Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Sustanciador

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN RAD. 2022-00480-00-01-

Herbert Ivan Diaz Torrado <herbertdiazt@gmail.com>

Mar 09/04/2024 8:48

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

 1 archivos adjuntos (267 KB)

ALEGATOS DE CONCLUSION TSV.pdf;

No suele recibir correos electrónicos de herbertdiazt@gmail.com. [Por qué esto es importante](#)

Cordial saludo

me permito remitir escrito de alegatos dentro del término provisto en providencia del 09 de abril notificado en estado electrónico N°50



Díaz Santos
Consultoría Jurídica

Herbert Iván Díaz Torrado

Abogado

Señor Magistrado

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado Ponente

Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial

Valledupar-Cesar

secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

DEMANDANTE: JOSE FABIAN ALSINA PLATA
DEMANDADO: INMEL INGENIERIA S.A.S
RADICADO: 20011-31-05-001-2022-00480-00-01
ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSION
REF: APELACION SENTENCIA

HERBERT IVAN DIAZ TORRADO identificado como aparece al final, actuando como apoderado del señor **JOSE FABIAN ALSINA PLATA** dentro del proceso de la referencia, por medio de este escrito me permito presentar **ALEGATOS DE CONCLUSION**, dentro del término provisto en auto del 09 de abril de 2024 notificado por estado N°50, en el recurso de apelación interpuesto por este extremo contra la providencia proferida el día 08 de febrero de 2024 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Aguachica, los cuales sustentó de la siguiente manera:

En primera instancia se reconoció que mi representado había sido despedido anticipada e injustamente, y se condenó a la demandada al pago solamente de \$620.508 como indemnización por ese despido injusto. No obstante, los reparos a la providencia de primera instancia recaen sobre el numeral 04 de la parte resolutive de dicha providencia, donde el A QUO absolvió a la demandada de las otras pretensiones de la demanda, desconociendo los demás emolumentos a los que JOSE FABIAN tiene derecho por haberle terminado el contrato anticipada e injustamente.

Para mayor claridad de esa Sala de Decisión, el reconocimiento del despido injusto y anticipado obedeció a que la empresa INMEL INGENIERIA SAS despidió a JOSE FABIAN un día antes de la terminación del contrato de obra y así mismo lo liquidó, solo hasta esa fecha. El referido despido fue sustentado por la empresa en una causa objetiva, la cual fue desvirtuada y se le atribuyó el injusto al empleador, pero el A QUO solo reconoció el pago de la indemnización de la que habla el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y omitió el pago indemnizatorio estipulado en el artículo 65 ibídem.

Celular: 3127025638

E-mail: herbertdiaz@gmail.com

TUS ASUNTOS LEGALES EN MANOS PROFESIONALES



Pues si se observa, al reconocer y declarar que dicho despido fue anticipado e injusto, no solo tenía derecho al reconocimiento de la sanción indemnizatoria, sino también al reconocimiento del pago de lo debido, en relación a las prestaciones sociales, que, aunque haya sido por un día de diferencia, el despido injusto (29 de abril de 2021) y la fecha de terminación del contrato de obra (30 de abril de 2021), sumando cada una de las prestaciones y la respectiva sanción por el no pago, si es una cuantía considerable de la cual se está privando de recibir al accionante, esto es, si se tiene en cuenta lo que se indica en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

“si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor”

Ahora bien, teniendo en cuenta la facultad con la que cuenta el señor Juez de fallar extra y ultra petita, tal como lo estipula el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que al tenor literal de la precitada norma se indica:

“el Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas”

De manera que, el A QUO debió fallar en derecho y al declarar que dicho despido fue anticipado e injusto, no solo debió reconocer la sanción indemnizatoria, sino también al reconocimiento del pago de lo debido, en relación a las prestaciones sociales que fueron liquidadas incompletas.

Las críticas a la providencia recurrida, se fundamentan en que el Juez de Primera Instancia argumentó su decisión en que el despido no fue discriminatorio, y de acuerdo a la exposición de la parte motiva, con esta pretensión solo se puede acceder al reintegro y no al pago de las prestaciones sociales que se adeuden, por esto no accedió al total de lo pretendido, pero si se observa en el libelo introductorio, dicha pretensión no se estaba exponiendo (declaración de despido discriminatorio). Se perseguía era el reconocimiento del despido injusto, como efectivamente aconteció, y por ahí mismo el pago de las prestaciones a las que tiene derecho, a lo que el ad quo no accedió.

Como se observa en el contenido de la demanda, en las pretensiones no se solicitó el reintegro del señor demandante al puesto o cargo que desempeñaba, tampoco se sostuvo en la demanda que hubo discriminación por causa de no haber sido contratado

en continuidad con los demás compañeros, que sí bien es cierto el número de contrato con el cual fue contratado el demandante finalizó, también es cierto que el demandante fue despedido antes que este finiquitara, y esto quedó debidamente comprobado en primera instancia, siendo la pretensión principal de la demanda el despido injustificado y la sanción que este conlleva. Así lo enmarca en la sentencia C-1507 del 08 de noviembre de 2000 con ponencia del señor Magistrado José Gregorio Hernández Galindo, veamos:

“el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta”.

Argumenta el A QUO, que no procede el despido discriminatorio puesto que la calificación de PCL había sido obtenida posterior al despido, en sus palabras:

“no se puede traer un hecho futuro, calificado a futuro para definir una situación comparada como la terminación del contrato”

Expone, en que esta sería la única prueba que medianamente podría indicar la existencia que al momento de la terminación del contrato existía una incapacidad.

Ahora bien, centrando la controversia en lo expuesto, se debe manifestar que el A QUO no tuvo en cuenta lo que en su momento respondió la demandada en la contestación de la demanda, más específicamente en el numeral 2 del hecho 4 de dicho escrito, en el que ese extremo manifiesta que solo tuvo acceso a la calificación de origen, esto cuando en el escrito de demanda se le refiere a la PCL del 16.80 de JOSE FABIAN, como tampoco lo manifestado en los hechos quinto y sexto, de donde se puede inferir ciertamente, sin asomo de duda, que la empresa demandada tenía pleno conocimiento de la condición médica del señor JOSE FABIAN.

De esta manera, se está el A QUO apartando de los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional respecto del fuero de salud y la estabilidad laboral reforzada que este le brinda al trabajador.

En ese entendido, son múltiples las providencias del Órgano de Cierre Constitucional en los que manifiesta que solo basta con que el empleador tenga conocimiento de las condiciones médicas del trabajador para que este, adquiera la protección especial.

En Sentencia de Unificación 049 de 2017, el Alto Tribunal señaló que:

“a todas aquellas personas que se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”, es decir, “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”.

En ese mismo orden la Sala de Casación Laboral sentó su postura en la sentencia SL1152-2023 con ponencia de la magistrada Marjorie Zúñiga Romero, en la que señaló que para la aplicabilidad de la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deben presentarse los siguientes parámetros objetivos:

- a) *La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo.*
- b) *La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;*
- c) *Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.*

En principio, el ámbito de aplicación de esta figura se limitó a las personas calificadas como discapacitadas, atendiendo el grado de severidad de su limitación en los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997 y del artículo 7 del Decreto Reglamentario 2463 de 2001, esto es, la clasificación de las limitaciones en moderadas, severas o profundas, dependiendo el grado de discapacidad e iniciando con las personas con una pérdida de capacidad laboral del 15%. JOSE FABIAN FUE CALIFICADO CON UNA PCL DE 16.80%, y aunque si, el concepto de PCL, fue emitido posteriormente a la terminación del vínculo laboral, esta deviene de un accidente en ejecución de su contrato y, primero, la empresa tenía pleno conocimiento de las condiciones médicas del accionante y segundo, mal estaría en atribuirle la mora en la expedición del concepto de PCL al mismo accionante.

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos:

- (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente
- (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado,
- (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado.

La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

Igualmente basó su decisión en que JOSE FABIAN luego de la reincorporación laboral continuó ejerciendo las mismas funciones, lo que no quiere decir que no posea PCL, pues estas actividades no demandaban del accionante un esfuerzo sobre medido. Pues cumplía funciones de lector revisor, como quedó probado.

Ahora bien, aunque en su momento se alegó una causal objetiva para la terminación unilateral la cual fue debidamente desvirtuada, no se accedió a las demás pretensiones de la demanda, por el argumento que el despido no había sido discriminatorio, condición que no se estaba alegando ni pretendiendo, pues no se estaba buscando el reintegro laboral, se pretendía el pago de lo debido por el despido injusto, y lo debido es la indemnización y el reconocimiento de las prestaciones sociales a las que tiene derecho.

Por lo expuesto anteriormente es que se le solicita a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar conceda todas las condenas solicitadas en la parte petitoria de la respectiva demanda.

Atentamente



Herbert Iván Díaz Torrado
CC 88264716
TP 385212
Apoderado parte demandante.