

Outlook

Buscar

Mensaje nuevo

Eliminar Archivo No deseado Limpiar Mover a Categorizar Posponer

Favoritos

Carpetas

Bandeja de e... 716

Borradores 247

Elementos envi... 14

Elementos elim... 83

CAPACITACIONE...

COMUNICACI... 10

COMUNICACION...

corte

NOTICIAS EJR... 70

PRESIDENCIA 6

Correo no desea... 2

Archivo

Notas

CAPACITACIONES ...

COMUNCACI... 224

Historial de conve...

Carpeta nueva

Archivo local: Secr...

Grupos

Casanare 196

Auto Servicio 11

GRUPO 2

Nuevo grupo

Descubrimiento de...

Administrar grupos

← ADJUNTO SUSTENTACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN- 2018-162 1

RESUELTO CESAR X ALEGATOS X

Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja

Mié 14/04/2021 7:29 PM

Para: Abogado Alexander Correa <alex104934@hotmail.com>

Doctor
Alexander Correa

Cordialmente acuso recibido

Atentamente

Cesar Armande Ramirez Lopez
Secretario

...

Responder | Reenviar

AC Abogado Alexander Correa <alex104934@hotmail.com>

Mié 14/04/2021 10:17 AM

Para: Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja

CamScanner 04-14-2021 09.5...
2 MB

Buenos dias

Honorable Tribunal Superior -Yopal

Me permito adjuntar sustentación del recurso de apelación el contra la sentencia proferida el día 23 de noviembre de 2020 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey – Casanare, dentro del proceso ordinario laboral 2018-162.

Sin otro particular

QUEIPO ALEXANDER CORREA
1.049.372.982
T.P 314808 C.S.J

DR. JAIRO ARMANDO GONZALEZ GÓMEZ
Honorable Magistrado
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL

Clase de Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: NANCY RESTREPO HENAO
Demandado: ACOSTA Y ACOSTA CONSTRUCTORES S.A.S
Radicación No.: 851623189001-2018-00162-01

ASUNTO: Sustentación del Recurso de Apelación.

QUEIPO ALEXANDER CORREA CORREA, identificado como aparece al pie de escrito, en mi calidad de apoderado judicial de la parte demandante, muy respetuosamente, me permito sustentar el recurso de apelación contra la sentencia proferida el día 23 de noviembre de 2020 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey – Casanare, así:

1. En sentencia proferida el día 23 de noviembre de 2020 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey, el a quo en primer lugar no realizó una adecuada valoración de las pruebas que reposan en el expediente, lo que significó que el fallo fuere adverso a mi poderdante.
- Que implicó dar por demostrado, sin estarlo, que las sumas de dinero extralegales eventualmente entregadas a la actora en vigencia del vínculo laboral, fueran constitutivas de salario cuando tenían verdadera naturaleza de pagos no constitutivos de salario ni factor salarial, en el entendido que desde que las partes suscribieron el contrato pactaron que la suma recibida como bonificación extralegal era por mera liberalidad del empleador, es por ello que en varias oportunidades la trabajadora no la recibió, como se evidencia en los hechos de la demanda que la misma actora reclamaba dicha bonificación, aunado a ello se le negó al representante legal de la empresa Acosta y Acosta rendir interrogatorio de parte, el cual permitiría esclarecer la forma como se cancelaba dicha bonificación y el pago de la misma y que en conclusión no hacían parte de su remuneración.

De lo anterior es evidente que la apreciación probatoria realizada por el a quo, no obedece a la realidad de lo acreditado en el proceso, pues no era habitual, sino ocasional ya que el empleador desde el principio dejó claro a la trabajadora que este no era constitutivo del factor salarial, además de ello se puede evidenciar que esa contribución que por mera liberalidad le otorgaba el empleador al trabajador, por tanto las bonificaciones no devenían por el desempeño en los servicios prestados por la demandante.

Por tanto, el material probatorio, al realizar el respectivo análisis, el ad quo debió no tener por demostrado, que la bonificación que recibía la actora era factor salarial, y si estarlo que, desde el inicio de la relación laboral, el trabajador tuvo conocimiento que no era connotación salarial del bono por mera liberalidad que cambiaba de acuerdo a la evaluación de

desempeño y el tiempo laborado, como se pudo evidenciar en el material probatorio allegado con la contestación de la demanda.

- Frente al despido, el a quo implico dar por demostrado, sin estarlo, que la parte actora fue despedida sin una justa causa, estando en estabilidad laboral reforzada, aduciendo además que se encontraba en estado debilidad manifiesta, por lo que la parte actora no pudo demostrar tal condición al momento de ser despedida, en primer lugar porque al momento del despido su desvinculación se dio por una causal objetiva de terminación.

En segundo lugar, que, al momento de ser despedida, la parte actora no se encontraba incapacitada, como quedó demostrado en el proceso, además que la parte actora no allego ninguna incapacidad a la empresa o que justificara su estado de salud, cabe mencionar que cuando ingreso a la empresa la misma actora presentaba antecedentes de salud, sin embargo fue apta para laborar en la empresa, como constan los soportes allegados con la Contestación de la demanda.

Que al momento del despido la empresa Acosta y Acosta no conocía el estado de salud de la actora, pues como se puede evidenciar en historia clínica las patologías y diagnósticos fueron posterior al despido, lo que significa que mi poderdante no conocía las patologías o el estado de salud de la actora.

Así mismo como se pudo demostrar la parte actora intento demostrar que las patologías que presentaba eran de origen laboral cuando su verdadero origen fue común posterior a la terminación del contrato, teniendo en cuenta que ya tenía antecedentes de esas patologías.

Que además cabe anotar que la fecha de estructuración de las patologías fue posterior al despido, lo que permite establecer que el empleador no tenía conocimiento del estado de salud de la actora.

Que además quedo demostrado que la parte actora no allego a la empresa al momento del despido una orden medica de reubicación, o que permitiera conocer las restricciones y recomendaciones de los galenos, la cual ya fue posterior al despido, como se puede evidenciar en los hechos que narra la actora, pues no derivaron recomendaciones, restricciones ni orden de reubicación además de ello mi poderdante de acurdo a la normatividad la historia clínica de la actora tiene un carácter reservado y en ningún momento fue puesta en conocimiento de la empresa.

Además, mi poderdante posterior al despido conoció la pérdida de capacidad laboral de la actora, así mismo la fecha de estructuración, que al momento del despido no contaba con dicha pérdida de capacidad laboral, así como tampoco la calificación de origen que en ultimas resulto de origen común, lo que significa que las patologías que presentaba la actora son no derivadas de su entorno laboral.

Cabe resaltar que aunque mi poderdante contesto la demanda, por cambio de representante legal de la empresa desconoció estas

demandas en su contra lo que significo no estar en el debate probatorio, así como interrogar a los testigos, partes dentro del proceso, lo que conllevo a que la parte actora pudiera aducir hechos ajenos a la realidad.

Asi mismo el a quo no dio por demostrado, contra la evidencia que se allego, que todas las operaciones y demás fueron posteriores a la terminación del vínculo laboral, cabe resaltar que al momento del despido la actora no tenía ninguna limitación que impidiera el normal desarrollo de las funciones a su cargo, pues como se pudo evidenciar en los exámenes ocupacionales que la actora era apta para el cargo y tal considencia su estado de salud empeoro después del despido, asi mismo cabe mencionar nuevamente que en los exámenes ocupacionales no se evidenciaron desmejoras en su estado de salud o limitaciones físicas que impidieran la efectiva prestación del servicio.

Es por ello que la terminación del contrato de trabajo no estuvo motivada en su estado de salud sino por una causal objetiva de terminación de la relación laboral.

Que la empresa ACOSTA Y ACOSTA está atravesando por una situación inestable, al estar además en proceso de reorganización, que a lo largo de esos años y por el mal manejo que involucro la gerencia de la empresa tuvo que despedir a muchos sus trabajadores hasta el punto del día de hoy estar en un proceso de reorganización, cambios de representante legal, con deudas bastante altas, e inclusive paralizada la operación con contratos suspendidos.

Además, cabe resaltar que la actora anterior al despido prestó sus servicios con total normalidad, sin ninguna novedad, por lo las pruebas fueron erróneamente apreciadas como fue el contrato individual de trabajo, carta de terminación, otrosí de mutuo acuerdo anexo al contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa y, además que la parte no pudo contradecir los testimonios y estar en el debate probatorio, de igual manera se debe de realizar un análisis armónico de las pruebas que obran en el expediente.

Es así que al momento de ser despedida la actora no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta, por lo que en muchos pronunciamientos de la Corte, las personas con discapacidad, «no es que tengan un derecho a perpetuidad a permanecer en el empleo», sino que se trata de una prerrogativa «a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca a su retiro» (CSJ SL5181-2019), parámetro que no se cumple con la simple invocación del vencimiento del plazo fijo pactado. Lo que paso en el presente caso y existió una causal objetiva de terminación del contrato.

Sala de Casación, en providencia CSJ SL11411-2017, con soporte en fallos CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 39207, adoctrinó:

En concordancia con lo anterior, la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como

persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.(...).

Es por ello que mi poderdante al momento de su despido, no conocía de su estado de salud, al momento de despido esta presento ninguna incapacidad, o que existiera una orden de reubicación, restricción o recomendación, lo que significa que no estaba en conocimiento del empleador.

De conformidad a lo anterior dan cuenta que, en vigencia del contrato, la demandante jamás fue objeto de calificación de pérdida de capacidad laboral, no tenía tratamientos en curso y tampoco tenía recomendaciones ni restricciones, circunstancias que además fueron objeto de confesión por parte de la actora en los hechos de su demanda, que tampoco mereció pronunciamiento alguno de parte del a quo.

Asi mismo en varios pronunciamientos frente a la necesidad de la calificación, en la sentencia CSJ SL572-2021 dice:

“Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido”.

“Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional”.

“En este sentido, la Ley 1618 de 2013, «por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad» en el numeral 1º artículo 2, define quiénes son las personas y/o en situación de discapacidad:

Artículo 2º. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

De acuerdo con la anterior definición, la persona en situación de discapacidad es aquella que padece de una deficiencia, que puede ser física, mental, intelectual o sensorial, que le impida su participación plena y efectiva en la sociedad.

Asimismo, el artículo 3 del Decreto 1507 de 2014 «Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional» define la deficiencia y la discapacidad, así:

Deficiencia: Alteración en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Puede consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto de la norma estadísticamente establecida.

Discapacidad: Término genérico que incluye limitaciones en la realización de una actividad, esta se valorará en el Título Segundo "Valoración del Rol Laboral, Rol Ocupacional y otras áreas Ocupacionales".

De lo anterior y para el caso que nos ocupa, al momento de ser despedida la actora no tenía y ni siquiera había iniciado calificación de origen y de pérdida de capacidad laboral, por lo que además como se pudo demostrar estas calificaciones se originaron después de su despido, así mismo además de las incapacidades.

Pero que permite, además a la actora anterior al despido no está limitada para desarrollar su actividad, pues al momento del despido no tenía ninguna limitación que la afectara en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y "formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo". Por lo anterior da cuenta que al momento del despido ninguna encajaba, pues se pudo comprobar que todos los acontecimientos de salud y situaciones del estado de salud de la actora fue posterior al despido.

De conformidad con la jurisprudencia y teniendo en cuenta que, al momento de la finalización del contrato de trabajo, no se acreditó que la demandante este afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal indicado, es decir, en ese momento de terminación no era

6

beneficiaria de la Ley 361 de 1997, por lo que ni siquiera mi poderdante conocía realmente su estado de salud de la actora.

Así mismo cabe señalar que el a quo, en el debate probatorio no se escuchó en interrogatorio al representante legal de Acosta y Acosta, pues fue una prueba que se decretó, pero que no se practicó teniendo en cuenta las dificultades administrativas de la empresa y que por ende era una prueba que al ser escuchada, hubiere esclarecido los hechos y circunstancias de los motivos de la terminación de la relación laboral con la actora.

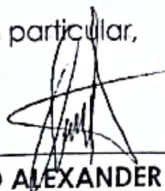
Solicito, entonces a esta instancia se proceda a practicar el interrogatorio de parte que no fue practicado por a quo, además si es del caso de oficio decretar y practicar nuevas pruebas.

Así, cabe señalar a esta instancia que la actora está reclamando reliquidación de prestaciones sociales desde el 18 de septiembre de 2014, sin embargo en esta instancia aunque en la contestación de la demanda no se planteó excepciones por la profesional del derecho en ese entonces, me permito evidenciar la existencia de la **prescripción** que ha operado, respecto a la reliquidación de prestaciones sociales reclamada por la parte actora, de conformidad al artículo 488 y 489 del C.S.T, lo que en conclusión además de la Bonificación de no constituir salario, esta misma si es utilizada para reliquidar prestaciones sociales, está llamada a prosperar la prescripción, por lo que han transcurrido alrededor de 6 años de haberse presuntamente causado.

PRETENSIONES

1. Que se revoque la totalidad de la sentencia impugnada proferida el día 23 de noviembre de 2020 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Monterrey.
2. Que se revoque que la actora no es beneficiaria de la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
3. Que se revoque la reliquidación de conformidad a que la bonificación no constituye factor salarial.
4. Que se revoque que la actora no es beneficiaria del referido fuero de salud y que no se encontraba para la fecha del despido en una situación de debilidad manifiesta.
5. Que se declare que la terminación del contrato se produjo por una causal objetiva.
6. Que se archive el proceso.
7. Que condene en costas y agencias en derecho a la parte demandante.

Sin otro particular,



QUEIPO ALEXANDER CORREA CORREA

C. C. No.1.049.372.982 de Boavita

T. P. 314808 del C. S. de la J.