

RV: ALEGATOS CONCLUSIÓN MARITZA GARCÍA // 2021-00105-01

Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta

<stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mar 29/11/2022 15:31

Para: Rosa Nelly Beltran Villamizar <rbeltrav@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: Alix Elena Contreras Valencia <acontrev@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Remito para su conocimiento.

FAVOR ACUSAR RECIBIDO A LA PRESENTE COMUNICACION

Cordial saludo

Adjuntamos los siguientes archivos pdf:

Archivo

cantidad de folios

Total:

Atentamente,

Engelberth Rolando Flechas

SECRETARÍA GENERAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE PAMPLONA

Tel 5680530 – Fax 5683199 - cel 3213732744

Calle 4 6-76 Palacio de Justicia “ALVARO LUNA GOMEZ” Of. A-402

“Al recibir el contenido de este mensaje por parte de esta dependencia se entenderá como aceptado y se recepcionará como documento prueba de la entrega del usuario. (Ley 527 del 18 Agosto de 1999) Reconocimiento Jurídicos de los Mensajes de Datos en Forma Electrónica a Través de las Redes Telemáticas”



De: Mejía López Estudio de Abogados <mejialopezabogados@outlook.com>

Enviado el: martes, 29 de noviembre de 2022 15:26

Para: Secretaria Tribunal Superior - Pamplona - Seccional Cucuta <stsuppam@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: ALEGATOS CONCLUSIÓN MARITZA GARCÍA // 2021-00105-01

Importancia: Alta

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA

SALA ÚNICA – ÁREA LABORAL

Mg. Dr. Jaime Andrés Mejía Gómez

E.

S.

D.

REFERENCIA. – PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA INTERPUESTO POR PARTE DE **MARITZA GARCÍA GARCÍA** CONTRA LA **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P.**

RADICADO. – 2021-00105-01

ASUNTO. – PRESENTACIÓN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

LEONARDO MEJÍA LÓPEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá DC; identificado con cédula de ciudadanía número 79.960.944, abogado en ejercicio, con Tarjeta Profesional número 134.475 del C.S.J., en calidad de apoderado Judicial de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, mayor de edad, domiciliada y residente del Municipio de Pamplona - Norte de Santander, identificada con la cédula de ciudadanía número 60.266.633, conforme al poder que fue conferido y se encuentra en el expediente, por medio del presente escrito y estando en término, me permito presentar los **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**.

Mejía López Estudio de Abogados

Bogotá Colombia Calle 67 No. 9 - 20 Oficina 404.

Móvil 311 562 43 43

PBX 317 57 39

 ***Salva un árbol, no imprimas este mensaje a menos que realmente lo necesites.***

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA

SALA ÚNICA – ÁREA LABORAL

Mg. Dr. Jaime Andrés Mejía Gómez

E.

S.

D.

REFERENCIA. – PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA INTERPUESTO POR PARTE DE **MARITZA GARCÍA GARCÍA** CONTRA LA **EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE PAMPLONA EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P.**

RADICADO. – 2021-00105-01

ASUNTO. – PRESENTACIÓN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

LEONARDO MEJÍA LÓPEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá DC; identificado con cédula de ciudadanía número 79.960.944, abogado en ejercicio, con Tarjeta Profesional número 134.475 del C.S.J., en calidad de apoderado Judicial de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, mayor de edad, domiciliada y residente del Municipio de Pamplona - Norte de Santander, identificada con la cédula de ciudadanía número 60.266.633, conforme al poder que fue conferido y se encuentra en el expediente, por medio del presente escrito y estando en término, me permito presentar los **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, en los siguientes términos:

En primer lugar, se encuentra debidamente probado que la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, fue vinculada por medio de un contrato de trabajo a término fijo de un (01) año, el cual bajo el precepto normativo del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo fue prorrogado, pues la empresa demandada no manifestó su voluntad de no prórroga en los términos de Ley.

Igualmente, se encuentra probado que la vinculación no solo se ajustó en todo momento a lo consagrado en la normatividad laboral vigente, sino además a lo establecido en los Estatutos propios e internos de la Sociedad **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P.**, por lo que no existe duda sobre su validez o no, como temerariamente desde la contestación de la demanda han querido mostrarlo.

Lo anterior, tiene aún más relevancia si se tiene en cuenta que en el marco normativo, el cual es de plena aplicación a nuestro caso objeto de estudio, tal y como se indica en el artículo 67 de los mencionados estatutos de la hoy demandada, existe la figura de los representantes del empleador, los cuales obligan en todo momento al empleador dada su naturaleza institucional, pues así lo determina el artículo 32 del CST.

Ahora bien, es claro que la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, gozaba al momento de la finalización del contrato de trabajo de la denominada estabilidad laboral reforzada por su condición de trabajadora gestante; siendo un fuero que se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación, como en efecto ocurrió en nuestro caso.

Para iniciar con la argumentación del punto central del presente proceso, es necesario resaltar y reiterar que, la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, fue vinculada laboralmente por la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P.**, mediante un contrato a término fijo para desempeñar el cargo de Gerente y no por ello es cierto manifestar como en su momento lo hizo de forma errónea el Juzgado de primera instancia que, no cuenta con la protección Constitucional en cuestión; pues por el contrario la Corte Constitucional en la

Sentencia SU - 075 del 2018, amplía la misma a todo tipo de vínculo contractual y respecto al contrato a término fijo estableció:

*“(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora puede tener lugar dos supuestos: **a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.** b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.” (Subrayado y Negrilla fuera de texto original).*

Es claro, tal y como se logró probar, no solo por el material documental, sino también los testimonios, incluso allegados por la parte demandada, que el vínculo laboral fue finalizado, sin justa causa comprobada, sin previa autorización proferida por parte del Inspector del Trabajo, antes de vencido el término de duración y lo más relevante teniendo **PLENO CONOCIMIENTO** del estado de gravidez, en el cual se encontraba mi poderdante, pues en reiteradas oportunidades lo manifestó y reiteró; lo cual demuestra el cumplimiento de los requisitos definidos por la jurisprudencia antes citada. Esto sin desconocer que tal y como lo mencionó una de las testigos de la empresa, para el momento de la desvinculación ya era un HECHO NOTORIO.

Es así como, la Sociedad demandada al finalizar irregularmente el contrato de trabajo, no solo está desconociendo un cambio jurisprudencial en la materia, protección de derecho fundamentales y laborales de la trabajadora, sino además la especial protección de la cual goza la familia como núcleo esencial de la Sociedad y su relación directa con el derecho al mínimo vital y a la vida digna; Pues al respecto la Corte Constitucional en la sentencia ya indicada resaltó:

La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

*Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.”*

Del mismo modo, resulta necesario resaltar la errónea argumentación dada por parte de la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, para finalizar el contrato de trabajo desconociendo los postulados Constitucionales objeto de estudio y haciendo alusión a una sentencia que si bien es de unificación no es aplicable al caso, pues la SU - 003 del 2018 trata sobre el **FUERO DE PREPENSIONADO** que nada tiene que ver y por el contrario omite la sentencia SU - 075 del 2018, que incluso extiende del fuero de maternidad a los cargos de libre nombramiento y remoción así:

“Si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.”

*Si el empleador **no tuvo conocimiento**, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.”* (Subrayado y Negrilla fuera de texto original).

Por todo lo anterior, es que la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, al momento de la terminación del contrato de trabajo e independientemente que su cargo fuera o no de libre nombramiento y remoción, gozaba de fuero de maternidad, por lo que la terminación debe declararse ineficaz con las consecuencias que ello conlleva, por cumplir con los requisitos necesarios para ser beneficiaria de esta protección, que se resumen a continuación:

- A. Pleno conocimiento del estado de gravidez de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA** por parte de la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, en calidad de empleadora; lo cual no se dio en una (01), ni dos (02), sino en tres (03) oportunidades, como se evidencia en el material probatorio.
- B. Omisión de solicitud de autorización previa por parte del Inspector del trabajo.
- C. La decisión se adoptó antes del vencimiento del término de duración.

De acuerdo con los postulados jurisprudenciales ya estudiados y sin que exista duda alguna sobre la especial protección de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, en calidad de trabajadora gestante al momento de la desvinculación; nace la obligación de reconocer y pagar además de las demás pretensiones, la cantidad de sesenta (60) días de salario por parte de la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, a favor de mi poderdante tal y como lo determina el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Lo anterior, por cuanto no se contó con la autorización previa del Inspector del Trabajo para la finalización laboral, como lo exige el artículo 240 de la misma normatividad:

“ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

Finalmente, pero no menos importante no es de recibo las manifestaciones dadas por parte del Fallador de primera instancia, en indicar que se aparta de las decisiones de la Corte Constitucional por no estar de acuerdo con la forma en que la jurisprudencia ha abarcado el reintegro en los cargos de libre nombramiento y remoción, pues incluso en ellos tal y como ya se mencionó opera también la protección, dada la importancia y la supremacía jurídica del que está por nacer, estando por encima del estatus económico de una empresa, pues no puede limitarse el fallo a factores pecuniarios como de forma equivocada lo realizó la Juez inicial.

En estos términos presento mis alegatos de conclusión, al honorable **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PAMPLONA** y en consecuencia solicito respetuosamente **REVOCAR PARCIALMENTE** el fallo proferido por el **JUZGADO SEGUNDO (02) CIVIL DEL CIRCUITO DE PAMPLONA**, del día veintiocho (28) de septiembre del año en curso y en consecuencia:

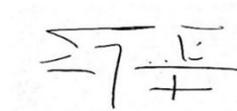
- CONDENAR a la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, en calidad de empleadora a **REINTEGRAR** a la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA** a **UN CARGO DE IGUAL O MAYOR JERARQUÍA** al que venía desempeñando antes de la finalización ineficaz del contrato de trabajo.
- CONDENAR a la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, en calidad de empleadora, a reconocer y pagar el valor de los salarios dejados de percibir por parte de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, desde el día cuatro (04) de febrero del año dos mil veinte (2020) y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.
- CONDENAR a la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, en calidad de empleadora, a reconocer y pagar el valor de las prestaciones sociales y vacaciones dejadas de percibir

por parte de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, desde el día cuatro (04) de febrero del año dos mil veinte (2020) y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.

- CONDENAR a la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, en calidad de empleadora, a reconocer y pagar el valor de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en favor de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, desde el día cuatro (04) de febrero del año dos mil veinte (2020) y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro.
- CONDENAR a la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, en calidad de empleadora, a reconocer y pagar el valor de la sanción de que trata el numeral 3 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente a sesenta (60) días de salario en favor de la Señora **MARITZA GARCÍA GARCÍA**, pues no se contaba con la autorización previa del Inspector del Trabajo para finalizar el contrato de trabajo.

Ahora bien, si el Honorable Tribunal considera que no hay lugar al reintegro por varias razones, solicito se CONDENE a la Sociedad Comercial denominada **EMPOPAMPLONA S.A. - E.S.P**, al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre el valor de los salarios y prestaciones causados a la fecha y conforme a la Sentencia objeto del presente trámite de Recurso.

De los Respetados Magistrados,



LEONARDO MEJÍA LÓPEZ
C.C. No. 79.960.944
T.P. No. 134.475 del C.S. de la J.