

Doctora:

GILMA LETICIA PARADA PULIDO

M.P. TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA – SALA CIVIL FAMILIA LABORAL E. S. D.

PROCESO: Demanda Ordinaria Laboral.

DEMANDANTE: YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA

DEMANDADO: TRANSITO DE PALERMO SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA S.A.

RADICACIÓN: 41001-31-05-003-2017-00749-01

ASUNTO: ALEGACIONES FINALES

GERSON ILICH PUENTES REYES, mayor y vecino de la ciudad de Neiva-(H), abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi firma, portador de la T.P. No. 177.165 obrando en mi condición de apoderado judicial de TRANSITO DE PALERMO SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA S.A., respetuosamente me dirijo con la finalidad de presentar mis alegaciones formuladas contra la sentencia proferida por el JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA el siete (7) de noviembre de dos mil dieciocho (2018), por medio de la cual se resuelve CONDENAR a mi prohijada en el sentido de reintegrar al demádate y de las demás pretensiones en la demanda.

Los fundamentos y/o presupuestos jurídicos por medio de los cuales el Juez de Primera Instancia edificó su decisión pasan a rebatirse:

Ahora bien, y teniendo en cuenta que todos los ciudadanos tienen el derecho de acudir a la justicia para que sea en dicha sede, que se reconozcan y protejan derechos eventualmente desconocidos y/o desatendidos por sus semejantes, también es cierto que dichos pedidos deben ceñirse a uno mínimos procesales, y descendiendo al caso que nos ocupa a unos mínimos elementos probatorios que verifiquen con absoluta o por lo menos con probabilidad razonables los dichos plasmados en su escrito de demanda.

Parte el a quo de un considerado respeto y obediencia a la doctrina de la Honorable CORTE CONSTITUCIONAL, en lo pertinente a la estabilidad laboral ocupacional, en lo que respecta a evidente distinción que ese Alto Tribunal ha establecido entre el despido legalmente autorizado y el despido sin justa causa.

Es así, como teniendo una evidente claridad por parte de la juez de primera instancia sobre las circunstancias en que configuran la estabilidad laboral reforzada, pese a las citas sobre jurisprudencia en torno a esta protección foral, no resultan consecuentes a la decisión finalmente tomada, pues pese a que se probó que para la fecha de terminación del contrato por justa causa, el grado de pérdida de capacidad laboral del empleado hoy demádate era de cero (0), y que también se probó documentalmente que no se encontraba en incapacidad alguna, la juez tercera laboral del circuito en una interpretación apartada de la lógica y basada simplemente en dichos no probados por el demandado, advirtió que era muy sospechoso un

despido justo tres días después del reintegro, desconfianza que queda en el mundo de las hipótesis subjetivas de las cuales no se puede sustentar un fallo.

En ese orden, se reitera que tanto la entidad demandada, así como el demandante mediante prueba documental se probó por un lado y por el otro se admitió mediante confesión que al momento de finalización del plazo pactado a la firma del contrato NO SE CONTABA CON INCAPACIDAD ALGUNA, resulta pasmoso el hilo argumentativo utilizado por la jueza de primera instancia para concluir una mala fe de mi prohijada materializada en **despido** según sus argumentos, que ello ocurrieran tres días después del reintegro, concepto que no estamos de acuerdo en el entendido que lo que se presentó fue una terminación del plazo pactado, debidamente notificado con la antelación que la ley ordena.

Ahora bien, para este servidor, resulta difuso, por cuanto tampoco lo explico la juez de instancia, cuanto tiempo debía pasar entre el reintegro y la terminación del contrato, ¿un mes?, ¿1 año?, teniendo en cuenta dicha argumentación meramente subjetiva, mi prohijada apegada a las normas laborales, procedió a la notificación del preaviso según lo dispone la Ley, situación que pudo haber sido otra, solo si el empleado hubiera continuado en incapacidades, con lo que es también obvio que se tendría que haber prorrogado el contrato sin dilación alguna, hecho de relevancia jurídica en estos casos pero que no aplicaba, por cuanto el ex empleado, se reintegro a efectuar con normalidad sus labores cotidianas.

Desarrollando este último argumento, resultaba improcedente el permiso a la autoridad del trabajo, pues el ex empleado se reintegro a laboral habitualmente sin que se tuviera que reubicar, pues sus actividades netamente administrativas frente a un equipo de computo, no se vieron afectadas y tampoco ameritaban una adecuación física o laboral, pues el estado de salud del empleado era absolutamente normal, no contaba con ninguna limitación para ejercer el cargo para el cual estaba contratado, y contrario a lo que asevero en su justificación la juez de instancia unas muletas (que no se probó) no afectaban la labor meramente intelectual del empleado.

Pese a que estaban plenamente demostrados la jueza de primera instancia lo reconoce en su parte motiva, pero lo desconoce en su parte resolutive, restándole la importancia que dicho hecho conlleva en la resolución del presente caso, apartándose de los postulados constitucionales, que desarrolló pero que finalmente se apartó y desconoció en la presente litis.

Ahora bien, se pretendió de mala fe, por parte del demandante integrar una calificación del 37.3% de pérdida de capacidad laboral cuya fecha de estructuración se estableció por parte de la Junta Regional de Invalidez casi 3 años posterior a la fecha de desvinculación de la empresa, es decir que no fue el accidente de tránsito de fecha **14 de junio de 2014**, y que origino las incapacidades dentro de la vigencia laboral lo que afectó la salud del demandante, por lo que es absolutamente claro y alejado de cualquier duda que el demandante sufrió otro accidente mucho tiempo después finiquitar la relación laboral con TRANSITO DE PALERMO SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA S.A. pues como se tiene claro la relación laboral terminó el **12 de diciembre de 2014** y dicho dictamen establece una fecha de estructuración del **6 de**

septiembre de 2017, es decir que el demandante actuó de forma deshonesto con la administradora de justicia, y la juez de instancia pese a reconocer dicha situación, omitió darle la relevancia que amerita la pretendida prueba, que buscaba probar una limitación física moderada, severa o profunda, de manera irregular, prueba inconducente dentro del caso que nos ocupa pero que pretendió por parte del demandante adecuarse a los presupuestos normativos de la estabilidad laboral ocupacional, de manera maliciosa.

Por otro lado, y un asunto que tampoco le fue otorgada la relevancia que merecía la juez de primera instancia, en el sentido que el demandante sufrió incapacidad laboral temporal que no reviste al trabajador de estabilidad laboral reforzada, de manera que el trabajador no goza de protección especial por el simple hecho de estar incapacitado, extremo que como se probó el demandante no la ostentaba.

Así lo ha dejado claro la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 47759 del 18 de octubre de 2017 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos, en la que se reitera una vez más dicho criterio jurisprudencial:

“Sobre el particular, ya esta Sala se ha pronunciado de forma pacífica, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 30 de enero de 2013, No. 41867, en el sentido de que «la relación laboral puede ser terminada con justa causa aun cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal», pues como lo ha dicho esta Corporación, “También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”

Es claro que la incapacidad laboral temporal no tiene las mismas connotaciones ni los mismos efectos jurídicos que la discapacidad permanente, por tanto a la incapacidad laboral no se le extiende la protección especial que sí genera la discapacidad.

Probada las afectaciones **temporales del demandante** y que además a la fecha concreta de terminación del contrato por cumplimiento del plazo pactado, este no padecía afectaciones probadas a su salud, es evidente la justa causa, para dar por terminada la relación laboral por arte de mi prohilada y por demás el respeto absoluto por los derechos laborales de sus empleados.

No existe impedimento para dar preaviso de un trabajador incapacitado, lo importante es que se de en las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, y que la causal del vencimiento del contrato a termino fijo sea objetiva, tal como se efectuó y comunico al demandante, por parte de mi prohilada.

Ahora bien, con respecto a las recomendaciones dadas por el medico tratante, estas circunstancias no generaran por la actividad contractual de técnico en registro automotor situaciones, que afectaran el desarrollo normal de sus funciones, que en la practica es un cargo netamente administrativo y asimilable a un trabajo secretarial, en el sentido de ocupar su fuerza laboral en asuntos netamente mentales y que no afectan el desarrollo normal de las obligaciones contractuales, ni podría ser

discriminado en virtud de posibles afectaciones psicológicas que eran imposibles de detectar por parte del empleador hoy demandando.

Por ultimo, este servidor reitera, que es procedente la excepción de prescripción, pues revisado el sistema de la rama, este registra como fecha de radicación de la demanda el **12 de diciembre de 2017** es decir exactamente un día después de los tres años que tenía el demandante para interponer su acción, que fenecía **el 11 de diciembre de 2017**, si tenemos que el vinculo contractual termino el **12 de diciembre de 2014**

En ese sentido, de acuerdo a la situación fáctica y jurídica que gobierna la Litis solicito se revoque de manera total el fallo emitido por el JUEZ JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA, Y SE DENIEGUEN TODAS LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

En los anteriores términos me permito presentar mis ALEGACIONES FINALES.

De la Señora Magistrada atentamente y con mi respeto acostumbrado,

Atentamente,



GERSON ILICH PUENTES REYES
C.C. 7.727.362 de Neiva-Huila
T.P. 177.165 del C.S.J.
gersonpuentes@hotmail.com