

Honorable Magistrada  
**MARIA NANCY GARCIA GARCIA**  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali  
Sala Primera de Decisión laboral  
Email. [slabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:slabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co)  
E. S. D.

REFERENCIA. **ALEGATOS DE CONCLUSION**

CLASE DE PROCESO	ORDINARIO LABORAL
RADICACION	76001-31-05-008-2019-00441-01
DEMANDANTE	HUGO DARIO GIL MORALES
DEMANDADO	PRODUCTOS YUPY S.A – PEREZ FERNANDEZ LUIS EDUARDO
JUZG. ORIGEN	OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO
MAGISTRADA	MARIA NANCY GARCIA GARCIA

**JOHN JAIRO TAMAYO ROBLEDO**, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía No. 94.311.937 expedida en la ciudad de Palmira (V), portador de la Tarjeta Profesional No. 276.392 del C. S. de la Judicatura, obrando en mi carácter de apoderado judicial del **DEMANDANTE**, encontrándome dentro del término de ley, conforme al auto No. 653 del 03 de noviembre de 2020, con todo respeto honorable magistrada me permito descorrer el traslado presentando **LOS ALEGATOS DE CONCLUSION**, dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

En consideración a la sentencia de única instancia, proferida por el juzgado octavo del circuito laboral de Cali, arrimada al honorable tribunal superior en el grado de consulta, a fin de dilucidar la misma me permito solicitar se revoque la mencionada sentencia, basado en los fundamentos de derecho que a continuación me permito sustentar:

**NO EXISTE INMEDIATEZ ENTRE EL RECONOCIMIENTO DE LA PENSION DE VEJEZ Y LA TERMINACION DE CONTRATO DE TRABAJO.**

**FECHA DE RECONOCIMIENTO DE PENSION:** 01 DE JULIO DE 2010

**FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** 26 DE DICIEMBRE DE 2016

Es importante reiterar en esta oportunidad que el señor GIL ocupaba el cargo de vigilante en una de las casas de la empresa YUPI S.A., la cual un mes antes a la terminación del contrato fue vendida por el empleador, a la fecha de terminación del contrato este contaba con 66 años de edad, lo cual, a la luz del caso en específico **“la edad, las capacidades físicas, mentales, motrices”** fue el verdadero motivo por el cual fue despedido mi prohijado y no obedece a la calidad de pensionado que adquirió mi poderdante desde el año 2010 como lo quiere hacer ver la empresa YUPI S.A., pues es claro que la demandada no solo conoció desde el primer momento en que este adquirió el estatuto de pensionado, sino pese a dicha situación, decidió de manera voluntaria continuar con el contrato de trabajo que sostenía con mi cliente.

La CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACION LABORAL, ya se ha pronunciado frente a la inmediatez que debe existir entre el reconocimiento de la pensión de vejez y el despido del contrato de trabajo por justa causa, **pues la extemporaneidad entre la una y**

**la otra rompe todo nexo causal entre el motivo alegado y la terminación unilateral del vínculo contractual**, por tanto el despido podría entender SIN JUSTA CAUSA.

Si bien es cierto, el legislador no ha establecido un término para dar por terminado el contrato de trabajo en caso de encontrarse dentro del estatus de pensionado, esto no le da la libertad a los empleadores de disponer dicha causal para finiquitar en cualquier momento la relación contractual, pues no es la naturaleza de la ley, esto lleva a preguntarse, si una empresa contrata a un trabajador pensionado, este podrá ser despedido en cualquier momento, por encontrarse en dicho estatus?

Si bien la sentencia de la corte suprema de justicia – sala laboral SL5264 del 05 de Diciembre de 2018 MGP MARTIN EMILIO BELTRAN QUINTERO Radicación: 61157, se fundamenta en una conducta propia del trabajador y no naturales, lo cual supuestamente llevo a la terminación del contrato de trabajo, sin embargo el legislador se pronuncia acerca de la inmediatez, indicando que:

#### **1. La inmediatez del despido:**

*En torno a este punto, cumple anotar, que además de que la terminación del contrato fue eminentemente injusta, también fue totalmente extemporánea de cara al momento en que ocurrieron los hechos que el sirvieron de soporte a la empleadora para adoptar esa determinación.*

**Se memora que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser tempestiva, toda vez que si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no implica que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro, pues de lo contrario, se impone entender que el empleador condonó o dispensó la presunta falta.** Aun cuando también ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el contratante se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos (Sentencias de la CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855).

**Y es que la razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez está originada en que el tiempo transcurrido en exceso entre la ocurrencia de la causal y la decisión de finiquitar el vínculo laboral, rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por el empleador y la terminación unilateral del vínculo, de allí que entre el momento de ocurrencia de la falta y el de la decisión de finiquitar el vínculo laboral debe transcurrir un tiempo razonable, que principia desde el momento en que el empleador conoce los hechos que determinan esa drástica medida, pues de no ser así,**

*muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene en ilegal.*

*En ad quem para establecer la inmediatez del despido, consideró que la empleadora actuó con mesura y prudencia pues «esperó que la administración de justicia definiera si realmente o no, los [...] funcionarios de la universidad, habían conculcado la ley penal por la comisión de falsedad y fraude procesal, respuesta que sólo obtuvo cuando quedó en firme la preclusión de la investigación [...] el día 16 de junio de 2006».*  
*(negrilla tomado fuera del texto)*

Sin embargo y aunque en primera instancia el a quo no encuentre los sustentos facticos y jurídicos suficientes para el reconocimiento de la indemnización de perjuicios por despido injusto, solicito de forma respetuosa al Honorable Magistrado, se revise y analice las verdaderas intenciones que llevaron a la empresa YUPIS S.A. a dar por terminado el contrato de trabajo que sostenía con el señor HUGO DARIO GIL desde el 01 de septiembre de 1991, quien adquirió el estatus de pensionado en Julio de 2010 y le fue terminado su contrato de trabajo 06 años después al reconocimiento de la pensión de vejez, esto es el 26 de Diciembre de 2016, argumentos que anteriormente exprese, los cuales demuestran que el empleador no actuó de buena fe.

Al no existir norma procesal en el caso bajo estudio, en tratándose de terminación Unilateral del contrato de trabajo con un empleado, es dable señoría aplicación a la analogía de que tratan los casos con supuestos similares para el despido con justas causas cuando operan las reglas jurisprudenciales en cuanto a la inmediatez del despito.

En el despido del trabajador por justa causa debe existir conexidad entre la justa causa que se le endilga y la consecuencia que es el despido.

El despido del trabajador cuando se alega justa causa, debe corresponder necesariamente a la existencia de esa justa causa, y esa conexidad desaparece si no hay inmediatez temporal entre la comisión de la falta que se endilga y la decisión de despedirlo.

Al respecto señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 61157 del 5 de diciembre de 2018 con ponencia del magistrado Martín Emilio Beltrán:

«Y es que la razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez está originada en que el tiempo transcurrido en exceso entre la ocurrencia de la causal y la decisión de finiquitar el vínculo laboral, rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por el empleador y la terminación unilateral del vínculo, ...»

Para determinar si hubo o no inmediatez en el despido, existen dos momentos temporales involucrados:

De las dos fechas anteriores se toma la segunda, es decir, la fecha en que el empleador tiene conocimiento de la justa causa en que ha incurrido el trabajador.

Sobre este tema dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL3239-2015:

*«Por demás, para efectos de analizar la inmediatez, se precisa que el estudio de la razonabilidad del plazo para tomar la decisión del despido motivado ha de comprender también el momento en que el empleador tiene conocimiento de los hechos hasta la fecha de terminación unilateral del vínculo; ...»*

Resulta obvio que el empleador no puede tomar decisiones sobre hechos que no conoce, de manera que sólo a partir de la fecha en que conoce los hechos que pueden constituirse en una justa cusa para la terminación del contrato, puede evaluarse si el despido fue oportuno.

Atentamente,



**JOHN JAIRO TAMAYO ROBLEDO**  
**CC. No. 94.311.937 de Palmira (V)**  
**TP. No. 276.392 del C. S. de la Judicatura.**  
**Dirección: Calle 68# 5- 143b/brisas del Guabito**  
**Celular # 312 708 71 95**