

ALEGATOS SEGUNDA INSTANCIA - PROCESO ORDINARIO LABORAL - Rad. 2018-00154-01

Jonathan Hernández <jhernandezramirez10@gmail.com>

Sáb 20/11/2021 10:57 AM

Para: Secretaria Sala Civil Familia Laboral Tribunal Superior - Seccional Villavicencio <secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO - SALA LABORAL

secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ciudad

Referencia: PROCESO ORDINARIO LABORAL

Rad. No. 2018-00154-01

Demandante: NATALIA DONCEL TOVAR

Demandada: NASES E.S.T. S.A.S Y FALABELLA DE COLOMBIA S.A.

Respetados Señores del Tribunal:

Por medio de la presente, actuando como apoderado de la parte demandada **NASES**, por medio de la presente me permito presentar alegatos de segunda instancia en el marco del proceso de la referencia.

Atentamente,

Jonathan Hernández Ramírez

Socio

Especialista en Derecho Laboral

(+57) 312 494 01 01

Bogotá, Colombia

jhernandez@ipsaabogados.com

www.ipsaabogados.com

Este mensaje contiene información confidencial y es para uso exclusivo del destinatario. Si usted no es el destinatario no deberá difundir, distribuir o copiar este e-mail. Su reproducción, lectura o uso está prohibido a cualquier persona o entidad diferente, sin autorización previa por escrito. Si ha recibido esta comunicación por error por favor avísenos inmediatamente vía e-mail y borre este e-mail de su sistema. La transmisión vía e-mail no está garantizada de ser libre de errores, de manera tal que la información puede ser interceptada, alterada, perdida, destruida, llegar tarde o incompleta o contener virus. El remitente no acepta responsabilidad por errores u omisiones que se presenten en el contenido del presente mensaje y que surjan como resultado de la transmisión vía e-mail. Toda la información de éste mensaje está amparada por la reserva profesional entre abogado y cliente. POR FAVOR CONFIRMAR ESTE E-MAIL POR EL MISMO MEDIO.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO - SALA LABORAL

secscflvcio@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ciudad

Referencia:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
Rad. No.	2018-00154-01
Demandante:	NATALIA DONCEL TOVAR
Demandada:	NASES E.S.T. S.A.S Y FALABELLA DE COLOMBIA S.A.

Respetados Señores Sala Laboral del Tribunal Superior del Villavicencio:

JONATHAN HERNÁNDEZ RAMÍREZ, abogado en ejercicio e identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en representación de la parte demandada **NASES EST**, por medio del presente escrito me permito presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN** para el trámite de segunda instancia en el marco del proceso de la referencia en los siguientes términos, de acuerdo a lo ordenado en auto del once (12) de noviembre de 2021 notificado en estado del doce (12) de noviembre de 2021:

Solicito amablemente al despacho confirme la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral Del Circuito de Villavicencio con base en los siguientes argumentos:

1. En el curso del referido proceso quedó demostrado que:
 - 1.1. De conformidad con las pruebas aportadas al proceso y el interrogatorio rendido por parte de la Señora **Doncel**, se evidenció que la referida fue contratada por mi representada el día veintiocho (28) de enero de 2015 a través de contrato por obra o labor determinada para que fuera enviada en misión y prestara sus servicios a favor de la empresa **Fallabella de Colombia S.A.** en el cargo de Asesora Comercial y posteriormente el de Asesora de Servicios.
 - 1.2. Luego, según lo reconocido por la demandante en su escrito de demanda, el veintiséis (26) de noviembre de 2015 mi poderdante le remitió comunicado informándole que la obra o labor para la cual había sido contratada terminará el día veinte (20) de enero de 2016 debido a la terminación de la obra o labor determinada, por la terminación del servicio pactado entre **NASES y Falabella de Colombia S.A.**, tal y como se demostró según certificado adjunto con el escrito de demanda. **Sin embargo, en ese mismo comunicado, se le informó a la demandante que debido a la**

protección de maternidad que la cobijaba, se mantendría su contrato hasta la finalización del periodo de protección a la maternidad.

- 1.3. Posteriormente, y con base en que la licencia de maternidad de la Señora **Doncel** ya había terminado, el cuatro (4) de abril de 2016 **NASES** le solicitó a la demandante que debía justificar las razones de su inasistencia a laborar, puesto que había debido presentarse el día dieciocho (18) de marzo de 2016. Por consiguiente, se le pidió que se presentara a las instalaciones de la compañía en los tres (3) días hábiles siguientes. En el escrito de demanda la demandante manifestó que había recibido esa comunicación.
- 1.4. Al seguir ausentándose, el día catorce (14) de abril de 2016, a través de comunicado escrito mi poderdante **NASES EST** le manifestó a la Señora **Doncel** que se le ha solicitado en reiteradas ocasiones que se presentara a las instalaciones del Banco **Falabella** y nuevamente se le volvió a requerir para que se presentara a laborar. De lo anterior se aportó prueba y la Señora **Doncel** igualmente así lo relata en el escrito de demanda.
- 1.5. Al no presentarse, el día once (11) de mayo de 2016, **NASES EST** nuevamente le solicita a la Señora **Doncel** que se presente a las instalaciones a través de comunicado que se envió a la dirección de domicilio que ella reportó en comunicado del dos (2) de mayo de 2016, la Calle 45 No. 37-46 Barrio La Esmeralda. Se adjuntaron soportes de dicho comunicado.
- 1.6. Finalmente, luego de las solicitudes antedichas, debido a la extensa ausencia injustificada de la Señora **Doncel** y al no reincorporarse a laborar luego de culminada su licencia de maternidad, el día dieciocho (18) de mayo de 2016 **NASES EST** le dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en el numeral 6º del literal A del artículo 62 del CST; puntualmente, en atención al último requerimiento que al respecto le hizo la compañía en comunicación del día once (11) de mayo de 2016 de presentarse a laborar, al cual la demandante no dio cumplimiento, ni tampoco justificó las razones de su inasistencia a laborar.
- 1.7. Luego de culminado el contrato de trabajo, mi poderdante procedió a hacer el pago de las prestaciones y demás acreencias laborales a las que tenía derecho la Señora **Doncel**, de lo cual se aportó prueba en el proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, vale la pena precisar que el fallo del a quo resultó conforme a Ley toda vez que:

2. El Juzgado reconoció que la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa debido a que la Señora **Doncel** no demostró en juicio que se haya presentado a trabajar luego de las múltiples solicitudes y requerimientos realizados por **NASES** al respecto. Por consiguiente, ante las referidas solicitudes para presentarse a las instalaciones de la compañía y su injustificada inasistencia, se configuró una falta grave de acuerdo a lo establecido en el numeral 6º del literal A del artículo 62 del CST.
3. El a quo confirmó que para el momento de la terminación del referido contrato no operaba la presunción de que trata el numeral 2º del artículo 239 del CST, el cual indica: “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”.

Lo anterior, toda vez que, al momento de la terminación del contrato de trabajo de la susodicha, ya habían transcurrido más de tres meses posteriores al parto.

4. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado en Sentencia del veintiuno (21) de marzo de 2018, radicación 51585, Magistrado Ponente, Fernando Castillo Cadena:

“Con respecto a la presunción del numeral 2º del artículo 239 del CST, bajo la cual se entiende que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar en el periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin que medie autorización de la autoridad administrativa del trabajo, la Corte, entre otras, en la sentencia SL4280-2017, señaló:

“Tal distinción sirve para dejar claro que la mentada protección obra en favor de la trabajadora lactante con el objeto de garantizar la estabilidad y continuidad del vínculo laboral que le ata al empleador durante el semestre siguiente al parto, de modo que no puede afectarse su ejecución durante tal periodo por el mero estado o condición de trabajadora lactante, pues de ocurrir ello el despido no puede producir ningún efecto, esto es, la declaración judicial de tal móvil censurable y perverso dará derecho a la trabajadora para ser restituida al mismo estado en que se hallará si no hubiese existido el acto del despido, siguiendo así las voces del artículo 1746 del Código Civil colombiano.

En tanto la presunción prevista en el numeral 2º del artículo 239 del mismo CST tiene por objeto relevar a la trabajadora de la carga de probar que el motivo del despido efectuado en el trimestre siguiente al parto lo fue su condición o estado de lactante, con lo cual traslada al empleador la carga de probar que lo hizo soportado en una de las justas causa establecidas en los artículo 62 y 63 del CST y una vez agotado

en debida forma el procedimiento exigido en el artículo 240 ibídem. De forma que, de no derruir el empleador la aludida presunción edificada por el legislador en beneficio de la trabajadora lactante, el despido se tiene por ineficaz con las consecuencias ya señaladas.

Luego, en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, permanece vigente la protección pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC, vigente para la época en que se tramitaron las dos instancias del proceso, hoy prevista por el artículo 167 del CGP.

Ahora bien, corresponde preciar que, con motivo del embarazo, la ley prevé la protección laboral de estabilidad en el trabajo, y también derivada del sistema de seguridad social integral, para mantener los ingresos de la madre durante el tiempo que permanezca sin acudir a realizar sus labores por ese motivo. En el primer caso, al que se ha hecho referencia, el legislador limita la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo de estas trabajadoras el periodo de embarazo y la lactancia hasta seis meses después del parto, término en el que se presume que la desvinculación obedece a la maternidad, con la salvedad que durante los tres primeros meses la presunción opera a favor de la trabajadora.

Cosa diferente acontece con la protección revisa en el artículo 236 del CST, hoy a cargo del sistema de seguridad social por virtud de la subrogación del empleador (Ley 100 de 1993), que consiste en el pago de un descanso remunerado, que ara la época de los hechos era de 12 semanas y que actualmente es de 18 (Ley1822 de 2017); las cuales se contabilizan en la época del parto, que se conoce como licencia de maternidad. Lo anterior, permite inferir que el periodo al que corresponda la licencia de maternidad no es un factor preciso para aplicar la presunción previste en el numeral 2º del artículo 239 del CST para los tres meses posteriores al parto, sin que ello torne ilusoria la protección.”

5. En ese orden de ideas, mi poderdante, **NASES EST** brindó una cabal protección a la Señora **Doncel**, durante el tiempo de su embarazo y los tres meses posteriores a él. No obstante, luego de culminada su licencia de maternidad, ella no se presentó a trabajar y, por ende, la compañía se vio obligada a dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa según lo arriba indicado.
6. Para dicho momento, según lo indicado por la Corte, el despido no se presume discriminatorio y, por consiguiente, debía ser la Señora **Doncel** quien debía demostrar que el referido despido tuvo la condición de ser inconstitucional o ilegal. Sin embargo, tal y como se demostró en el proceso, a la demandante se le citó en numerosas ocasiones para que se presentara a trabajar luego de su

licencia y no lo hizo. Por ende, ella debía demostrar procesalmente que efectivamente había laborado y no lo hizo.

7. Por consiguiente, es acertada la conclusión del a quo, toda vez que en su sentencia resaltó que para dicho momento no operaba la presunción establecida en el numeral 2º del artículo 239 del CST y que no había prueba o soporte alguno que demostrara que la demandante sí se había presentado a laborar luego de las múltiples solicitudes de la empresa. Por consiguiente, acierta el Juzgado al indicar que el despido había sido con justa causa y que no había ninguna condición que anulara el hecho del despido por estabilidad laboral reforzada por maternidad.
8. Finalmente, resulta ajustado a derecho la sentencia del a quo al verificar el pago de la liquidación realizada a la Señora **Doncel** puesto que la misma se hizo conforme a lo establecido por la legislación laboral y jurisprudencia relacionada.

SOLICITUD DE LOS ALEGATOS

Con fundamento en lo anterior, se le solicita al despacho respetuosamente confirme la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio proferida el día tres (3) de diciembre de 2019.

Atentamente,

JONATHAN HERNÁNDEZ RAMÍREZ

C.C. 1.018.434.172

T.P. 230.610 del C. S. de la J.