

Cartagena, 24 de agosto del 2022

Honorables

**MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL SUPERIOR
DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**

Sala Laboral - Magistrado Ponente Dr.: **FRANCISCO A. GONZALEZ MEDINA**
La Ciudad

**Ref. : Proceso Ordinario Laboral de RICARDO J. BLANCO DIAZ contra DOW
QUIMICA DE COLOMBIA S.A. - ASECO S.A.S Y OTRAS**

RAD. No. 13001310500420190043201

NEIDILIA AYOLA PEREZ, abogada en ejercicio e identificada como aparezco al pie de mi correspondiente firma, y en mi calidad de apoderada judicial de la parte demandada **ASECO S.A.S.**, en el asunto de la referencia, en forma comedida y respetuosa, me dirijo a ustedes con el fin de alegar de Conclusión y en virtud del principio de la economía procesal, me permito en el presente escrito que se tengan como alegatos definitivos los fundamentos de derecho y defensa contenido en la contestación de la demanda . Así como también loa alegatos presentados al cerrar el debate probatorio el A – quo.

Además de compartir en su integridad los argumentos planteados por el operador judicial de instancia. También sirve de fundamento para confirmar la decisión del caso que hoy ocupa nuestra atención, en lo concerniente con la supuesta estabilidad reforzada que alega el demandante, tampoco le asiste la misma, toda vez que las últimas posiciones jurisprudenciales de nuestro organismo de cierre como es la Corte Suprema de Justicia en Sala de casación laboral ha sostenido en sentencia reciente SL 2269-2022 del 21 de junio del 2022. MP. Dr. **GIOVANNI FRANCO RODRIGUEZ J.** Lo que transcribo a continuación.

“A partir de las premisas enunciadas, se abre paso el quiebre de la sentencia impugnada, puesto que no concuerda con los postulados jurisprudenciales de esta Corporación, conforme a los cuales, el fuero de estabilidad reforzada previsto en la Ley 361 de 1997 no se otorga solamente porque el trabajador sufra de afecciones en su salud, sino que debe demostrarse la limitación física, psíquica o sensorial, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral con

el carácter de moderada, severa o profunda, y que sea conocida por el empleador.” Ninguna de las premisas manifestadas por la tesis en comento se demostró en el debate probatorio.

Más adelante nos enseña lo siguiente.

“Corolario de lo anterior, es que, para que la accionante pudiera ser beneficiaria de la protección de estabilidad indicada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requería que para el 1º de noviembre de 2014, fecha en la que terminó el vínculo contractual, contara con una pérdida de capacidad laboral no inferior al 15%, y que la empresa conociera de esta situación de salud.” En el caso que nos ocupa el señor **RICARDO J. BLANCO DIAZ**, nuestra representada **ASECO S.A.S.**, termino una relación laboral en forma legal el día 30 de octubre del 2.018, debido que el actor no se encontraba en el grupo de trabajadores como lo afirma tanto la Corte Suprema de Justicia como nuestra Honorable Corte Constitucional de estabilidad laboral reforzada, en atención que el mismo no se encontraba ni discapacitado ni mucho menos incapacitado.

Es más el día de su desvinculación legal (30 de octubre del 2.018), se encontraba laborando normalmente, por lo que mi representada no necesitaba permiso del Ministerio del Trabajo para terminar legalmente , porque efectivamente el contrato termino por una causal objetiva , como fue la obra para la cual fue contratada culmino , como fue el caso de marras, y procedió la compañía a terminar repito e insisto por una causal legal , siendo esta la única razón de su terminación .

Por las breves consideraciones anteriormente expuestas, es que solicitamos, muy comedidamente a esta colegiatura que debe confirmarse en su integridad el fallo de primera instancia

Cordialmente,

NEIDILIA AYOLA PEREZ

C.C. No. 23.136.371 de Sta. Cat

T.P. No. 67.178 del C.S. de la J.

