

Señores
TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL
ATEN MP DRA MARÍA NANCY GARCÍA
E. S. D.

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE DOBLE INSTANCIA DE
MAURICIO SOLANILLA ESCOBAR vs/. BANCOOMEVA
RAD. # 2019-427

Mariana Paredes Escobar, mayor de edad, vecina de Cali, Abogada titulada, portadora de la T.P. # 159.586 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en mi condición de apoderada judicial principal de BANCOOMEVA; en ejercicio del mencionado poder procedo a presentar alegatos de conclusión en los siguientes términos:

Con la demanda se ha pretendido el reintegro del trabajador, el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones moratorias, aportes a seguridad social e indemnización por perjuicios morales, daño psicológico y de la vida en relación con la ocasión de la ruptura matrimonial a causa del despido. Además de la declaratoria de una única relación contractual. Esta demanda se presenta después de la existencia de una acción de tutela que concluye con sentencias que niegan el amparo constitucional y consideraron que no existió violación a derecho fundamental alguno, muy por el contrario, consideró el juez de tutela de segunda instancia, que se trataba de una patología con la que vivía el hoy demandante desde hace más de 14 años, la cual no fue impedimento ni para su contratación, ni para el ejercicio de sus labores.

Lo cierto y que resultó probado dentro del expediente es que con el demandante se suscribieron dos contratos de trabajo, el primero, que terminó el 14 de septiembre de 2017 por mutuo acuerdo, previa suscripción de transacción el pago de indemnización cercana a los 21 millones de pesos y la segunda del 6 de octubre de 2017 a marzo de 2018, la que finalizó sin justa causa, previo el pago de la indemnización correspondiente.

Desde el inicio de la contratación, Bancoomeva conocía que el demandante padecía de diabetes mielitus, la cual nunca fue impedimento ni para las contrataciones ni para el ejercicio de sus funciones, no se presentaron incapacidades relacionadas con la patología ni recomendaciones o restricciones para su cargo, la totalidad de sus funciones las ejerció sin impedimento alguno.

Con la presentación de la demanda se conoció que el trabajador se encontraba pensionado por invalidez.

Respecto de la existencia de una única relación laboral, tal como fue considerado por la Juez de primera Instancia, solo es objeto de controversia en el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante, pues en la misma demanda es reconocida la terminación y la firma de la transacción, la cual no fue objetada o se pretendió nulidad al respecto.

En cuanto a la validez de la terminación del contrato de trabajo de marzo 1 de 2018, acertadamente la sentencia de primera instancia concluye que no hay concurrencia de los tres elementos necesarios que son: 1.- Que la condición de salud impidiera el desarrollo de sus funciones, (su desarrollo no tuvo limitaciones); 2.- Que dicha condición fuera conocida por el demandado, (las calificaciones de pérdida de capacidad laboral se dieron después de terminada la relación laboral); 3.- Que no exista causal objetiva (dentro de la prueba testimonial se acreditó que el cargo había sido suprimido).

Resultó demostrado que los padecimientos de salud nunca fueron desconocidos por el Banco, pero que se trató de una patología que no limitó el ejercicio de la labor para la que fuere contratado, que los estudios periódicos de salud ocupacional aportados con la

contestación de la demanda nunca refirieron recomendaciones o restricciones, razones por las cuales no se podía imponer obligación a mi representada para solicitar permiso al Ministerio, cuando claramente no se trató de una discriminación o terminación del contrato a causa de la condición de salud.

En el caso que nos ocupa considero, señora Magistrada, con todo respeto que lo cierto y que quedó demostrado, es que no hubo violación a derecho alguno por parte de la entidad que represento, Mi representada es ajena a los hechos en los cuales se plantea la inexistente violación o desconocimiento de derechos fundamentales, mi representada ha seguido los procedimientos necesarios para garantizar todos los derechos que el trabajador relaciona, de manera que la acción de reintegro que se reclama es improcedente.

Hago parte de este acápite la sentencia de tutela de primera y segunda instancia que contiene un análisis profundo de la totalidad de la prueba recaudada.

No se puede prohibir a un empleador la facultad legal de terminar sin justa causa y previa indemnización el contrato de trabajo suscrito con su trabajador, ello basado en apreciaciones subjetivas, según las cuales la terminación del contrato obedecería al estado de salud del trabajador, el cual no generó incapacidades.

No obstante lo anterior, lo cierto es que tanto las demandas como los fallos emanados de la rama jurisdiccional deben basarse en hechos ciertos y probados y no como se pretende en la litis y abiertamente se expresa en apreciaciones subjetivas de una de las partes. Apreciaciones que ya fueron debatidas y resueltas de fondo mediante acción de tutela. Acorde con lo anterior es menester situarse en los hechos ciertos y probados al 1 de marzo de 2018, fecha en la cual la empleadora comunicó al demandante su determinación de dar por terminado unilateralmente la relación laboral, previo el pago de la indemnización legal correspondiente.

En ese, el momento de los hechos que dan origen a este litigio, no existían incapacidades ni restricciones ni mucho menos calificaciones que permitieran a mi representada suponer un estado de salud del demandante. Muy por el contrario el desarrollo de sus funciones se realizaba con normalidad.

No obstante considerar con base en las explicaciones emanadas de las pruebas, que no existen fundamentos fácticos, legales ni jurisprudenciales que confirmen las apreciaciones subjetivas del demandante, pues se trató de una terminación sin relación alguna con una patología general que no causó inconveniente ni incapacidad alguna.

El mandato del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al ordenar la autorización del Ministerio de la Protección Social para dar por terminado el contrato de trabajo a una persona con limitación física, se refiere al hecho de finalizar el vínculo laboral por decisión unilateral del empleador, de las personas que teniendo una pérdida de capacidad laboral superior al 25% hayan sido contratadas por el empleador acogiéndose al beneficio tributario y de aprendices (Artículos 5º, 24 y 31 ley 361 de 1997), esto es diferente al caso que nos ocupa.

La Ley 361 de 1997 en el Artículo 26 consagra: En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el campo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de

acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

Esta norma, es una protección a la no discriminación laboral, no aplicable a la litis, como quiera que no se trata ni de quien fuere despedido por su discapacidad, ni de quien fuere discapacitado, ni vinculado en razón de dicha discapacidad para obtener beneficios tributarios, nada de ello, es un tema completamente distinto a los supuestos fácticos contemplados en la precitada Ley 361 de 1997.

Con base en lo expuesto e incluso en la redacción misma de la demanda impetrada, cuyas expresiones dan fe de una serie de suposiciones y apreciaciones subjetivas que llevan al demandante y/ o a su Apoderado a conjeturar despido por causa de enfermedad general, sin fundamento fáctico ni probatorio, es menester concluir que se trató de una terminación de contrato ajustado a la ley, acaecido sin justa causa y por ello previa indemnización, la cual fue cancelada al momento de la terminación del contrato de trabajo que unió a las partes. No sin advertir que una vinculación anterior había terminado por mutuo acuerdo con un pago transaccional de más de veinte millones de pesos.

Respecto de la pretensión que busca el Reintegro, debo manifestar que no existe durante la vinculación ninguna restricción o limitación de ninguna naturaleza que ameriten solicitar permiso al Ministerio y para el efecto mi representada se acogió a lo dispuesto por la Honorable Corte en Sentencia Magistrada Ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN Rad. No.32532 Acta No. 39 Bogotá, D.C., quince (15) de julio de dos mil ocho (2008).

.....
Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º.
.....

En similar caso se ha pronunciado la Corte, haciendo relación a lo ordenado por la ley 361. Transcribo apartes de las sentencias 32532 de 2008 y 39207 de 2012, sentencias que hago parte de estos alegatos.

Pero más importante aún es el hecho de que el demandante se encuentra pensionado. Cómo podría ordenarse un reintegro de alguien que según criterio médico tienen una pérdida de la capacidad laboral superior al 50%?. Precizando claro está que la fecha de estructuración de esta calificación es posterior a la terminación del contrato de trabajo.

Por ello solicito respetuosamente confirmar la absolución dada en primera instancia, en el claro entendido que no existe ni existía impedimento alguno para la terminación del vínculo contractual entre las partes. Pero además que el reintegro pretendido es contradictorio con su estatus de pensionado.

Respetuosamente,

Mariana Paredes Escobar
CC # 29.675.474 de Palmira
TP # 159.586 del C. S. de la J.
CEL 3183246957