

Doctora:

María Nancy García García.

Magistrada Tribunal Superior Del Distrito Judicial De Cali.

E.

S.

D.

Asunto: **Alegatos de Conclusión.**
Proceso: Declarativo Ordinario De Primera Instancia.
Demandante: MAURICIO SOLANILLA ESCOBAR.
Demandada: BANCOOMEVA S.A.
Radicación: 76001310500120190042701.

Carlos Andrés Segovia Narváez, de condiciones civiles conocidas, y obrando como apoderado judicial de la parte demandante, en el proceso de la referencia, a Usted, con el debido respeto, dentro del término legal, por medio del presente escrito, me permito presentar **alegatos de conclusión** del asunto de la referencia, en virtud al **Recurso De Apelación, contra Sentencia De fecha 10-06-2021**, dictada en este asunto, en los siguientes términos:

PRIMERO. - Menciona el despacho en las consideraciones de la sentencia que el contrato de transacción suscrito entre los aquí demandante y la demandada, es un acto jurídico que hace tránsito a cosa juzgada, situación está que no compartimos desde esta orilla procesal, ya que, a todas luces, dentro del ordenamiento laboral vigente en nuestro país, los derechos laborales son irrenunciables y por tal motivo la apreciación que hace el despacho es totalmente desatinada, olvidando principios de derecho que con extrañeza la juez pareciera desconocer.

Consideramos respetuosamente que ese contrato de transacción y la nueva contratación que hace parte demandada, pueden ser consideradas como unas maniobras poco correctas, desplegadas por el empleador aquí demandado y que denota que su intención, era buscar hacer un poco decorosa la decisión de desvincular a mi prohijado de la empresa.

SEGUNDO. - Con respeto al hecho de que el empleador, haya realizado el pago a la seguridad social de mi prohijado, durante los veintidós (22) días, entre el lapso de tiempo comprendido entre la supuesta finalización del contrato inicial de trabajo, a través del contrato de transacción antes mencionado, el **14 de septiembre de 2017**, hasta le fecha en que se le contrato nuevamente, el día **06 de octubre de 2017**, nos muestra que se presenta de esta manera, una relación laboral **Sin Solución De Continuidad**, ósea que nunca se interrumpió la relación laboral entre el demandante y la demandada, además demuestra sin haberse controvertido lo contrario por la demandada, que ellos eran consientes de la situación de vulnerabilidad del trabajador y que debía ser protegido en tal sentido.

Dicha situación se evidencia claramente en; la página 4, correspondiente al mes de octubre de 2017, **del documento emitido por HOLDMUTUAL denominado; Historia laboral, expedido el 22 de marzo de 2018**, así como en la página 1, **del documento emitido por COOMEVA EPS S.A. denominado, Certificado de pago, expedido el 19 de febrero de 2019**, donde el aquí demandado BANCOOMEVA, realizo los pagos al sistema de seguridad social de mi mandante, correspondientes al mes de **septiembre de 2017 y liquidados sobre la base de \$614.765**, documentos estos aportados con la contestación de la demanda, que obran como pruebas dentro del proceso en asunto y que el Ad Quo no reviso, ni valoro adecuadamente al momento de tomar la decisión de primera instancia.

TERCERO. - Con respeto a la consideración realizada por el despacho, sobre que BANCOOMEVA si conocía desde el momento de la vinculación de la situación de salud del empleado, ósea que era diabético, vale la pena aclarar que es igualmente claro a todas luces que, el empleador sabia de la condición de salud del trabajador, pero no de la **dimensión de la enfermedad de mi**

mandante denominada: "Diabetes mellitus insulino dependiente con otras complicaciones específicas", con dispositivo de apoyo para realizar actividades de vida diaria (áreas ocupacionales) Bomba de infusión de insulina. Situación está que, por desconocimiento, no lo exonera de su responsabilidad de verificar, cual era la condición de salud del empleado al momento de su desvinculación, y por supuesto, si en ese momento, tenía algún porcentaje de discapacidad laboral, situación está que se hubiera aclarado, si en un acto de mediana responsabilidad del empleador, este verifica cual es la situación real de salud de su trabajador y consecuentemente eleva la solicitud correspondiente para obtener el permiso al Ministerio De La Seguridad Social, para desvincular como corresponde a mi manante.

De igual manera no es entendible como el Ad Quo, manifieste en las consideraciones de la sentencia recurrida, que el demandado no tenía conocimiento de si el empleado tenía al momento de su desvinculación, algún porcentaje de discapacidad laboral, para ser un sujeto de protección especial, conclusión que contraria al actuar del demandado, al no desvincular al trabajador de la seguridad social con la firma del nuevo contrato, **pues sabia la importancia del acceso al sistema de salud** del señor Mauricio Solanilla, además que esta situación está clara dentro del proceso, ya que se probó con él;

- a) **Dictamen De Pérdida De Capacidad Laboral**, emitido por Aseguradora Mafre Colombia Vida Seguros S.A., y remitido a mi mandante por OLDMUTUAL, el 20 de marzo de 2019, el cual establece que; *el valor final del PCL OCUPACIONAT de mi mandante es del 58.90% con una fecha de estructuración del 15-08-2018*, documento este obra dentro en el plenario, el que fue aportado con la demanda y del cual se le corrió traslado a la parte demandado, quien no objeto ni expuso ningún reproche en la contestación dela demanda.
- b) Ahora bien, frente a esta situación el Ad Quo, en audiencia **107 del 5 de marzo del 2021**, al decretar la práctica de pruebas, ordeno la prueba pericial solicitada por este profesional del derecho en la demanda, ordenando remitir al demandante a la **Junta Regional De Calificación De Invalides Del Valle De Cauca**, para que califique la pérdida de capacidad laboral **al 1 de marzo de 2018**.

Prueba esta que se practicó conforme a lo ordenado y en donde se establece que; *el valor de la Pérdida de capacidad Laboral y Ocupacional de mi mandante es del 42,20% con fecha de estructuración 01-03-2018*, documento este que obra como prueba dentro del proceso y del cual tuvo conocimiento la parte demandada y no hiciera manifestación alguna ni fue objeto de ningún reproche de su parte.

Es así como el Ad Quo, pasa por alto estos dos (2) dictámenes periciales, que son de suma importancia para poder dilucidar, si hay lugar o no a las pretensiones del demandante, situación está que consideramos salvo mejor concepto, fue valorada de manera superficial por el despacho y no le dio la importancia y valor que estos dictámenes tienen, para efectos de proteger los derechos vulnerados a mi prohijado.

Así entonces se logró probar que, para la fecha en que fue desvinculado mi mandante tenía Pérdida de capacidad Laboral y Ocupacional del **42,20%** con **fecha de estructuración 01-03-2018**, y que por lo tanto era y es a la fecha **un sujeto especial de protección laboral con estabilidad laboral reforzada**, que por tal motivo no podía ser despedido de la manera en que se hizo BANCOOMEVA, lo que debería dar lugar a que se reconozcan todas las pretensiones solicitadas en el libelo Demandatorio.

Razones estas por las que la honorable sala, debe atender la favorablemente la apelación interpuesta por el suscrito, toda vez que el juzgador de primera instancia con su decisión, vulnero los derechos de mi mandante, además de los conceptos y antecedentes

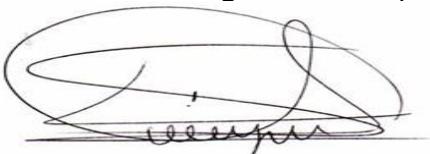
jurisprudenciales tanto de la **jurisdicción constitucional** del derecho de **estabilidad ocupacional reforzada**, y de la **jurisdicción ordinaria laboral** sobre el derecho **estabilidad laboral reforzada** en lo que tiene que ver con el reconocimiento este derecho, en estos dos ámbitos jurídicos a saber:

- 1) **La Corte Constitucional En Sentencia Su 049 Del 2017**, ha señalado que el derecho de estabilidad ocupacional reforzada, también es predicable, frente a quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina del trabajo, aun cuando no presenten un situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus laborales en condiciones regulares.
- 2) Ahora bien, **La Corte Suprema De Justicia En Sala Laboral En Materia Ordinaria Laboral**, ha establecido que; *"Para definir los beneficiarios de la medida tuitiva, se ha concluido por el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, que se debe atender un elemento objetivo para delimitar el grado de discapacidad y considerar que hay una perdida sustancial de la capacidad laboral, la que estima desde la moderada en adelante, identificando que de ese modo a los sujetos beneficiarios de la protección a la estabilidad laboral del artículo 26 de la ley 361 de 1997, acudiendo para el efecto al contenido dela artículo 7 del D.2461 de 2001, precepto de dicho sea de paso, fue derogado por el articulo 61 decreto 1352 de 2013."*

Estos criterios son compartidos por el despacho a su digno cargo, conforme a lo establecido en sentencia 198 proferida el 30 de julio de 2021, (proceso ordinario laboral, demandante: Diana Isabel Rueda Borrero, Demandado Listos S.A. Rad. 76001-31-05-013-2017-00668-01)

Los cuales considero respetuosamente, su despacho tendrá en cuenta para revocar la sentencia de primera instancia en todas y cada una de sus partes, accediendo de esta manera a las pretensiones invocadas en la presente demanda ordinaria.

De la señora Magistrada, Respetuosamente,



Carlos Andrés Segovia Narvárez

C.C. # 12.997.274 De Pasto (N.)

T.P. # 86826 C.S De La J.

FECHA: 16/11/2021-CASN.