

Señores:

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**

**SALA LABORAL**

MAGISTRADA MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA

E. S. D.

<b>REF.:</b>	<b>PROCESO ORDINARIO LABORAL - APELACION</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	<b>BAYRON CAMPO CRIADO</b>
<b>DEMANDADO:</b>	<b>INGENIO DEL CAUCA SAS</b>
<b>RADICADO:</b>	<b>76-001-31-05-019-2021-00031-01</b>
<b>ASUNTO:</b>	<b>ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE 2ª INSTANCIA</b>

**YOJANIER GOMEZ MESA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.696.932 de Neiva (H), abogado en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 187.379 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderada de la parte demandante, con todo respeto por medio del presente escrito me permito exponer ante su Honorable Despacho y para su consideración los siguientes:

#### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Solicito al Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali se **REVOQUE** en su totalidad la **SENTENCIA NO. 73 DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2021 PROFERIDA EN PRIMERA INSTANCIA POR EL JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, por medio de la cual se absolvió a la demandada de todas las pretensiones y la cual tuvo como argumento que con las pruebas aportadas y practicadas no se logró convencer al Juez del estado de debilidad manifiesta o incapacidad presentado por parte de la demandante, como tampoco que los quebrantos de salud hubieran sido la causal para la terminación del contrato suscrito entre las partes, por los siguientes motivos de hecho, derecho, legales y jurisprudenciales que se expondrán.

Sea lo primero decir, que a mi mandante le asiste el derecho al reintegro laboral, pues tal y como pudo evidenciarse en el expediente del presente proceso, con los escritos presentados, las pruebas aportadas, y practicadas en primera instancia, el señor **BAYRON CAMPO CRIADO**, fue despedido por parte de la empresa demanda, aun cuando tenían pleno conocimiento de las patologías que aquejaban su salud, y que se desencadenaron por accidente laboral, en donde sufrió **TORCEDURA, ESGINCE, DESGARRE MUSCULAR, HERNIA O LACERACION DEL MUSCULO O TENDON SIN HERIDA**, generándole por parte de los médicos tratantes un Diagnóstico de lesión en el maguito rotador, restricciones y recomendaciones medico laborales, las cuales no fueron tenidas en cuenta al momento de terminar la relación laboral.

Ahora bien, se probó dentro del plenario con la pruebas arrimadas a él, que, la parte demandada, en ningún momento logro probar que el despido realizado a mi mandante **BAYRON CAMPO CRIADO** obedeciera a una causal objetiva de despido, es más la misma nunca se pronunció al respecto, puesto como ya se indicó NO existió causal que acarrearía el despido, es decir no estuvo motivado o relacionado con su desempeño u otra alguna razón, simplemente se centró la contraparte en indicar que no tenían conocimiento del estado de salud de él, motivo por el cual se le podría endilgar responsabilidad alguna; situación que considero alejada de la realidad, toda vez que teniendo conocimiento del accidente ocurrido, el cual fue dentro de las mismas instalaciones y reportado a la ARL, la empresa junto con su equipo de seguridad y salud en el trabajo, estaba en todo el deber de hacerle seguimiento a ello.

Del mismo modo logró probarse que, aunque si bien mi mandante no se encontraba inmerso dentro de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, por los diversos motivos que se haya generado para ello, él si presentaba unas restricciones que lo limitaban para poder ejercer la labor desarrollada dentro de la empresa, y claramente poder vincularse a otra.

Ahora bien, la carga de la prueba en el presente asunto reposaba en la parte demandada, es decir, era deber de dicha parte probar y demostrar con suficiencia que lo indicado y que se pretendía era cierto, era deber entonces de la demandada demostrar que, en efecto, el despido realizado a mi mandante no obedeció a su estado de salud, ni a las limitaciones que se le estaban generando a él para poder desempeñar la laboral para la cual había sido contratado; razón por la cual la empresa, conociendo las limitaciones debió haber procedido para el despido de la manera más adecuada, es decir, agotando los recurso expuesto por la ley.

Dicho lo anterior, y teniendo como base las pruebas recolectadas, es ineludible que el Juzgador de primera instancia se haya cegado a algo tan notorio como lo que sucede en el presente caso y es la mala fe de la demandada en dar por terminada una relación laboral con una persona que presenta una patologías limitantes, y que claramente no tendría el rendimiento de otras que no la presente; es también evidente que el Juez A-quo pasó por alto aquel principio que tanto se ha recalcado por la Jurisprudencia en casos similares, y fue citado por el mismo, **indubio pro operario**, que no es más que el beneficio brindado al trabajador cuando existe duda sobre el sentido de la norma.

En ese mismo sentido, me permito poner de presente que,

**“Artículo 26°.-** *Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. Establece que: “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.*

**Del mismo modo bajo sentencia t-589 de 2017 que tuvo como magistrado ponente al Dr. ALBERTO ROJAS indica que:**

**“las consecuencias de no pedir autorización a la autoridad del trabajo para despedir a una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta son, siguiendo la ley 361 de 1997 y la jurisprudencia constitucional:**

- (i) El despido será ineficaz.**
- (ii) El juez debera ordenar el reintegro del trabajador**
- (iii) Deberá pagársele al trabajador una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar.”**

En diversas sentencias de la **Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia** ha considerado que para la aplicación del principio del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere acreditar la condición de discapacitado al momento del despido, y que por regla general se acredita con el dictamen de pérdida de

capacidad laboral, la protección surge entonces para el discapacitado cuya minusvalía esta calificada en los grados de moderada, severa o profunda, es decir superior al 15%.

Sin embargo, para la Corte Constitucional, existe estabilidad laboral reforzada para quienes este probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, sin necesidad de que exista una calificación previa, es decir **“se garantiza la estabilidad en el empleo cuando se adquiera alguna limitación, ya que la protección de la ley 361 de 1997, no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados”** porque dicha ley solo requiere que la relación laboral termine por razón de su limitación física, es decir que este sea el móvil único y exclusivo que mueva al empleador a dar por terminado el vinculo contractual.”

Deprecado todo lo anterior, es imposible entonces poder considerar más cuando no se probó que la empresa demanda tuvo alguna otra razón que no fueran las limitaciones físicas de mi mandante para despedirlo, no obstante, el Juez no valoró en conjunto las pruebas.

En razón a todo lo precisado de manera preliminar, solicito nuevamente se REVOQUE la sentencia de primera instancia, y en consecuencia a ello, primero, se **DECLARE** la ineficacia del despido y por ende se **ORDENE** el reintegro laboral de mi mandante, motivos por los cuales tendrá derecho a los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales que nunca se cancelaron, los aportes a seguridad social omitidos, y las indemnizaciones que trata el del Código Sustantivo de Trabajo, tal y como se incido en cada una de las pretensiones.

De esta manera dejo consignados los argumentos que abogan por los derechos de mi mandante, y las pretensiones elevadas, tal y como se ha venido sosteniendo desde la presentación de la demanda.

### **NOTIFICACIONES:**

Para efectos de notificaciones, me permito informar que solicito se tengan en la Carrera 4 Nro. 11 – 33, Oficina 602-603, del Edificio Ulpiano Lloreda de Cali, Valle del Cauca, Teléfonos 602-8825920 – 3157911569. Correo Electrónico: [pensionescalish.yg@gmail.com](mailto:pensionescalish.yg@gmail.com).

Con todo respeto,

**YOJANIER GOMEZ MESA**

C.C No. 7.696.932 de Neiva.

T.P No. 187.379 del C. S. de la J.