

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO DE SUSTANCIACIÓN LABORAL

05 de septiembre de 2022.

**“TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO
RECURRENTE”**

TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE, RAD: 20-001-31-05-004-2019-00130-01 proceso ORDINARIO LABORAL promovido JOSÉ ELIECER FLOREZ CHAVEZ contra BANCO DE BOGOTÁ S.A

Atendiendo a lo reglado en la ley 2213 del 13 de junio 2022¹, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones, se tiene que:

Que, mediante auto del 18 de agosto de 2022, notificado por estado electrónico Nro. 118 de fecha 19 de agosto de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente (demandada)** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, se presentó escrito en este sentido.

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

¹ Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.

PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE. Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

SEGUNDO: Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

TERCERO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web <http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/> a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911.

CUARTO: ADJUNTENSE los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS

(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022

Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente.

Fwd: norman wladimir diaz vargas ha compartido 130-2019 ALEGATOS APELACION JOSE FLOREZ CONTRA BDB LABORAL DEBILIDAD REINTEGRO con usted

norman wladimir diaz vargas <nwdiaz@dvfirmalegal.com>

Vie 26/08/2022 16:23

Para: Secretaria Sala Civil Familia Tribunal Superior - Seccional Valledupar <seccsftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC: Valbuena Canon, Luz Dari <lvalbu2@bancoдебogota.com.co>; Mateus Beltran, Daniel Felipe <dmateu1@bancoдебogota.com.co>; Morales Arteaga, Nestor Enrique <nmoral5@bancoдебogota.com.co>; Rodriguez Pinto, Angelica Maria <AROD110@bancoдебogota.com.co>; gutierrezcaroandy@gmail.com <gutierrezcaroandy@gmail.com>

VIERNES, 26 DE AGOSTO 2022,

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL CIVIL FAMILIA -VALLEDUPAR
VAELLDUPAR - CESAR

seccsftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

**REFERENCIA: PRESENTACIÓN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN- BANCO DE BOGOTA
RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SENTENCIA CONDENATORIA
JUZGADO 4 LABORAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR, 29 DE NOVIEMBRE DE 2019
DEMANDANTE: JOSE ELIECER FLOREZ CHAVEZ
DEMANDADA: BANCO DE BOGOTA
RADICADO No. 20001-31-05-004-2019-00130-01.**

NORMAN WLADIMIR DIAZ VARGAS identificado como aparece al pie de mi firma, abogado en ejercicio, en calidad de apoderado especial de la demandada BANCO DE BOGOTA SA, reasumiendo poder, estando dentro del término oportuno, descorro el término del traslado para alegar en el proceso de la referencia, con base a los términos que aquí se exponen, los que solicito de manera respetuosa sean tenidos en cuenta al momento del estudio para proferir la Sentencia de Segunda Instancia que dicte este despacho en la fecha prevista para ello que a bien disponga.

OPORTUNIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE LOS ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Señores Magistrados, antes de iniciar con el desarrollo de los argumentos como alegatos de conclusión para proferir Sentencia De Segunda Instancia, sea lo primero indicar que, **BANCO DE BOGOTA SA** como parte apelante, a la fecha de presentación de este escrito, se encuentra dentro del término oportuno conforme a lo establecido por el Decreto 806 del 2020, y decreto 2230 de 2022, en concordancia con los tiempos señalados en auto notificado viernes 19 agosto de 2022, dando inicio el traslado por cinco (05) días hábiles siguientes a la notificación, al día inmediatamente hábil esto es, el viernes 26 de agosto de 2022. Quiere decir esto que se presentan en tiempo los alegatos de conclusión.

se adjunta documento memorial de alegatos de conclusión./ favor acusar de recibido.

se copia al apoderado de la parte demandante gutierrezcaroandy@gmail.com

con respeto

NORMAN WLADIMIR DIAZ VARGAS
APODERADO BANCO DE BOGOTA SA.
nwdiaz@dvfirmalegal.com

----- Forwarded message -----

De: **norman wladimir diaz vargas** <adobesign@adobesign.com>

Date: vie, 26 ago 2022 a la(s) 16:17

Subject: norman wladimir diaz vargas ha compartido: 130-2019 ALEGATOS APELACION JOSE FLOREZ CONTRA BDB LABORAL DEBILIDAD REINTEGRO con usted

To: norman wladimir diaz vargas <nwdiaz@dvfirmalegal.com>

 Logotipo de la compañía
 Adobe Acrobat Sign

Se adjunta su copia del 130-2019 ALEGATOS APELACION JOSE FLOREZ CONTRA BDB LABORAL DEBILIDAD REINTEGRO

Se adjunta su copia del **130-2019 ALEGATOS APELACION JOSE FLOREZ CONTRA BDB LABORAL DEBILIDAD REINTEGRO** de: norman wladimir diaz vargas (nwdiaz@dvfirmalegal.com) para su información.

Haga clic aquí para ver este documento en línea en su cuenta de Adobe Acrobat Sign.

14 págs.

Por qué usar Adobe Acrobat Sign:

- Intercambie, firme y archive cualquier documento. ¡En segundos!
- Configure recordatorios. Comparta al instante copias con otros.
- Vea todos sus documentos cuando y donde sea.

Para seguir recibiendo nuestros correos electrónicos, añada a adobesign@adobesign.com a su libreta de direcciones y lista segura.

[Condiciones de uso](#) | [Notificar infracción](#)

NORMAN WLADIMIR DIAZ VARGAS

ABOGADO ASOCIADO /

LIDER ÁREA DE PRACTICA DERECHO LABORAL SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

D & V FIRMA LEGAL S.A.S.

CALLE 55 N° 53 - 16 PISO 11 / 11A

Edificio Esmeralda / Barranquilla Colombia Suramérica.

Tel Fax 057 + 605 - 3339083 Móvil 3002673845

Mail nwdiaz@dvfirmalegal.com

info: dvfirmalegal@gmail.com

instagram: @dvfirmalegal

Este correo y sus anexos son para uso exclusivo del destinatario intencional, contiene información legalmente confidencial y sólo la utilizara de acuerdo con la finalidad del envío; cualquier divulgación por cualquier persona o institución de este correo y sus anexos deberá ser expresamente autorizado, so pena de sanción legal. salvamos la responsabilidad de virus de cualquier clase en correo y adjunto. Si por error usted ha recibido este correo y sus anexos sin ser el destinatario intencional, informelo de inmediato, elimine el mensaje y sus anexos del computador y de su e-mail. Este correo y sus archivos cuando provenga como reenviado de otro correo, no refleja la opinión personal de www.dvfirmalegal.com, NORMAN WLADIMIR DÍAZ VARGAS y/o D & V FIRMA LEGAL, asociados o filiales.

VIERNES, 26 DE AGOSTO 2022,

Señores
TRIBUNAL SUPERIOR SALA LABORAL CIVIL FAMILIA -VALLEDUPAR
VAELLDUPAR - CESAR
seccsftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

REFERENCIA: PRESENTACIÓN ALEGATOS DE CONCLUSIÓN- BANCO DE BOGOTA
RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SENTENCIA CONDENATORIA
JUZGADO 4 LABORAL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR, 29 DE NOVIEMBRE DE 2019
DEMANDANTE: JOSE ELIECER FLOREZ CHAVEZ
DEMANDADA: BANCO DE BOGOTA
RADICADO No. 20001-31-05-004-2019-00130-01.

NORMAN WLADIMIR DIAZ VARGAS identificado como aparece al pie de mi firma, abogado en ejercicio, en calidad de apoderado especial de la demandada BANCO DE BOGOTA SA, reasumiendo poder, estando dentro del término oportuno, descorro el término del traslado para alegar en el proceso de la referencia, con base a los términos que aquí se exponen, los que solicito de manera respetuosa sean tenidos en cuenta al momento del estudio para proferir la Sentencia de Segunda Instancia que dicte este despacho en la fecha prevista para ello que a bien disponga.

OPORTUNIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE LOS ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Señores Magistrados, antes de iniciar con el desarrollo de los argumentos como alegatos de conclusión para proferir Sentencia De Segunda Instancia, sea lo primero indicar que, **BANCO DE BOGOTA SA** como parte apelante, a la fecha de presentación de este escrito, se encuentra dentro del término oportuno conforme a lo establecido por el Decreto 806 del 2020, y decreto 2230 de 2022, en concordancia con los tiempos señalados en auto notificado viernes 19 agosto de 2022, dando inicio el traslado por cinco (05) días hábiles siguientes a la notificación, al día inmediatamente hábil esto es, el viernes 26 de agosto de 2022. Quiere decir esto que se presentan en tiempo los alegatos de conclusión.

LO PROBADO DENTRO DEL PROCESO

Se encuentra probado dentro del proceso, los siguientes aspectos a tener en cuenta al momento de proferir sentencia en esta instancia:

1.- Como viene acreditado desde primera instancia, no se está en discusión la relación laboral que existió entre las partes FLOREZ CHAVEZ y BANCO DE BOGOTA SA.

2.- Fueron acreditados los extremos de la relación laboral así como la finalización de la relación laboral de conformidad con el documento acuerdo de concertación de fecha 4 octubre de 2017 para que la relación laboral tuviera su finalización en la fecha 30 diciembre de 2017.

Que como fue reconocido por el despacho, no se logró probar que en efecto dicha acta de concertación estuviera afectada por alguno de los elementos del consentimiento, que en ello se demostrara por la parte demandante que estuviera viciado, tal como estuvo referido por el AQuo en su parte considerativa, (escuchar minuto 35- 36 del audio de AUDIENCIA TRAMITE Y JUZG PTE 2) de la audiencia de juzgamiento, pues no se logró probar por el hoy demandante y su apoderado que hubiese circunstancia que apoyara su dicho.

De hecho, dicha situación quedo reiterada al momento de solicitar el apoderado sustituto de BANCO DE BOGOTA SA solicito adición o complementación de la sentencia, en el sentido que en sus palabras, “ declaratoria de legalidad del mutuo consentimiento” (ver minuto 1:02.00 a 1.03.20 del audio de AUDIENCIA TRAMITE Y JUZG PTE 2) a lo que el despacho señalo “ que el despacho dedicó un acápite especial a la ineficacia del acta de concertación de terminación del contrato de trabajo de fecha 4 octubre de 2017 y la demandada fue absuelta por ese concepto, luego no hay pronunciamiento por ese concepto”

3.- Para la fecha de la firma del acta de concertación 4 octubre de 2017 que señalaba la terminación de la relación laboral en sus términos, 30 diciembre de 2017, el trabajador no se encontraba con una perdida de capacidad laboral medida, es decir no existía información, tramite o procedimiento que señalara que el demandante tuviera un proceso de calificación de perdida de capacidad laboral, mucho menos que esta fuera superior al 15% .

Para esta defensa, el demandante no era sujeto de especial protección por no contar con un fuero de salud y de allí que tampoco se desprende de manera automática la garantía de una estabilidad laboral reforzada. No hay prueba dentro del proceso que indique lo contrario.

5.- Durante, ni a la finalización de la relación laboral, se demostró que mi representada desplegara actos tendientes a la discriminación del demandante, teniendo en cuenta que ésta siempre actuó en respeto a su derechos, incluso, la finalización es de manera concertada, a lo cual no existe de ninguna forma que con ello deba acudir ante ministerio del trabajo para solicitar el permiso, pues en este caso no se cumple con el requisito de verificar que la terminación de la relación laboral se funde en motivos de limitación, en este caso fue simplemente un acuerdo de voluntades y tan consciente es que a la finalización de la relación laboral el empleado reclamó personalmente su liquidación final de prestaciones sociales, así quedo probado. Quiere decir lo anterior, obedeciendo que no había motivación para ventilar la terminación de la relación laboral cuando esta es concertada, no encontrándose en una posición de discriminación para con el hoy demandante en su momento.

De hecho durante el desarrollo del periodo probatorio, el demandante debiendo hacerlo, no probó, ni existió, mucho menos presentó prueba que señalara tal acto de discriminación, mucho menos existen factores que impongan la declaración que llevara a la condena que se reprocha en sede de apelación.

OBJETO DEL RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA DE FECHA 29 NOVIEMBRE DE 2019 POR EL JUZGADO 4 LABORAL DEL CIRCUITO VALLEDUPAR

Como es de conocimiento, en primera instancia el despacho decidió:

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante JOSÉ ELIECER FLOREZ CHAVEZ, y el demandado BANCO DE BOGOTÁ S.A., existe un contrato de trabajo desde el 12 de agosto de 1988, conforme a la parte motiva.

SEGUNDO: Ordenar al BANCO DE BOGOTÁ S.A., REINTEGRAR al trabajador al mismo cargo que ocupaba al momento de la terminación del contrato de trabajo, o a otro de igual o superior categoría sin solución de continuidad.

TERCERO: Condenar al BANCO DE BOGOTÁ S.A., a pagar al demandante, las siguientes sumas de dinero y por los conceptos que se indican a continuación, los cuales ha dejado de percibir el trabajador, desde el 1º de enero de 2018, hasta esta providencia:

SALARIOS; \$30.640.002, mas los que se generen hasta el reintegro del trabajador.

AUXILIO DE CESANTÍAS: \$2.553.334 más las que se generen hasta el reintegro o el trabajador.

INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS \$294.189, mas las que se generen hasta el reintegro del trabajador.

DE PRIMAS DE SERVICIO: \$2.553.334 mas las que se generen hasta el reintegro del trabajador.

**D & V FIRMA LEGAL- CALLE 55 N° 53-16 PISO 11 / 11B
 EDIFICIO ESMERALDABARRIO EL PRADO CODIGO POSTAL N° 080001
 TEL-FAX 057+5- 3519574 MOVIL 3002673845 – 3135032416
 INFO: NWDIAZ@DVFIRMALEGAL
 BARRANQUILLA COLOMBIA SURAMERICA**

VACACIONES: \$1.276.667 más las que se generen hasta el reintegro del trabajador.
La Indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por la suma de: \$7 993.080.
CUARTO: Se absuelve al BANCO DE BOGOTÁ SA de las restantes pretensiones de la demanda.
QUINTO: Se condena en costas al demandado BANCO DE BOGOTÁ S.A. Se fijan agencias en derecho la suma de \$1.599.110 a favor del demandante y en contra del demandado, de conformidad con el Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016, del C.S.J.

Por esta defensa, se presentó recurso de apelación contra de la sentencia de primera instancia, en los puntos que le afectan (2, 3, y 5), el cual fue admitido, por lo que los alegatos que a continuación se presentan, versan en sustento contra todos y cada uno de los numerales de la parte resolutive de la decisión atacada con recurso.

SOBRE LOS ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Resulta pertinente advertir que, esta defensa se encuentra en desacuerdo con la Sentencia de Primera Instancia proferida por el Juzgado 4 Laboral del Circuito de Valledupar en el presente proceso en su integridad, razón por la cual nos apartamos de la misma, sustentadas nuestras razones de la siguiente manera:

SOBRE LA VALORACIÓN DE PRUEBAS.

Se duele esta parte, de la incorrecta valoración de las pruebas que le dio el Juez de primera instancia a las aportadas en el particular, incluso de la errada interpretación de la jurisprudencia tanto de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como de la Corte Constitucional, desdibujando con ello las figuras:

1. Estabilidad laboral reforzada.
2. Cuando se entiende que una persona se encuentra en situación de discapacidad - porcentaje de la pérdida de capacidad.
3. Cuando se considera que el trabajador está en una situación de debilidad manifiesta (criterio de la Corte Constitucional).
4. En que situaciones se puede presumir que el despido fue discriminatorio.
5. La naturaleza del contrato de trabajo.
6. La comprobación en la justa causa del despido.

Lo anterior, por los argumentos que expuso el fallador en la parte motiva de la sentencia, de cara a la jurisprudencia y la normatividad vigente de la época y actual.

SOBRE LA FINALIZACIÓN DE LA RELACION LABORAL.

La finalización de la relación laboral con el demandante, tuvo lugar en el acuerdo de voluntades que existió entre el y mi representada BANCO DE BOGOTA SA, cuando se suscribió el acuerdo de concertación de fecha 4 octubre de 2017 que señalaba que las partes estaban de acuerdo que el contrato laboral finalizaba en la fecha 30 diciembre de 2017.

De hecho como se señaló arriba, **NO SE DECLARÓ LA INEFICACIA DEL ACUERDO DE CONCERTACIÓN, NI SE PROBÓ VICIO DEL CONSENTIMIENTO** quedando valido el acuerdo para la terminación de la relación laboral por dicho acuerdo.

Que como fue reconocido por el despacho, no se logró probar que en efecto dicha acta de concertación estuviera afectada por alguno de los elementos del consentimiento, que en ello se demostrara por la parte demandante que estuviera viciado, tal como estuvo referido por el AQuo en su parte considerativa, (escuchar minuto 35- 36 del audio de AUDIENCIA TRAMITE Y JUZG PTE 2) de la audiencia de juzgamiento, pues no se logró probar por el hoy demandante y su apoderado que hubiese circunstancia que apoyara su dicho.

De hecho, dicha situación quedo reiterada al momento de solicitar el apoderado sustituto de BANCO DE BOGOTA SA solicito adición o complementación de la sentencia, en el sentido que en sus palabras, " declaratoria de legalidad del mutuo consentimiento" (ver minuto 1:02.00 a 1.03.20 del audio de AUDIENCIA TRAMITE Y JUZG PTE 2) a lo que el despacho señaló " que el despacho dedicó un acápite especial a la ineficacia del acta de concertación de terminación del contrato de trabajo de fecha 4 octubre de 2017 y la demandada fue absuelta por ese concepto, luego no hay pronunciamiento por ese concepto"

Ello apunta a la congruencia de la sentencia, pues si bien no se determinó que existiera vicio del consentimiento y fue valida la forma como finaliza el vinculo laboral, no. se explica el hecho por el cual el despacho, se separa de esta premisa para indicar que con el hecho que el empleado del BANCO DE BOGOTA SA que llevaba el documento de acta de concertación, de manera inmediata este actuara como determinador del estado de salud del señor FLOREZ CHAVEZ.

Pues bien, el despacho apunto a la protección de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, al dar por sentado la presunción de la debilidad manifiesta que la terminación de la relación laboral tuvo lugar en ello, que por ello sería discriminatorio, por cuanto a que se vería afectado su mínimo vital. En este sentido debe quedar claro que en el interrogatorio de parte realizado al demandante, se logró establecer que el señor FLOREZ CHAVEZ se encuentra PENSIONADO, condición que no había sido revelada.

Sin embargo para reforzar la tesis, se tiene que el demandante se encuentra disfrutando de una pensión, el despacho, al momento de indicar lo relacionado con los pagos de aportes a seguridad social en pensión (escuchar desde el minuto 53:28, del audio de AUDIENCIA TRAMITE Y JUZG PTE 2) se señala que como el demandante tiene reconocida una pensión, no podrá realizarse descuento por aporte a pensión.

Debemos señalar que con el reconocimiento y pago de aportes a pensión, cierto es que las contingencias de salud se cubren con los valores de la pensión reconocida para que el pensionado tenga cubierta esa necesidad y sea atendido en los términos del sistema general de seguridad social en salud que se encuentra vigente en Colombia, con esto no se está desamparando ni se le está violando ningún derecho constitucional referido como el de acceso a la salud y mucho menos mínimo vital pues como ya está dicho, el señor FLOREZ CHAVEZ disfruta de una pensión. Así quedo probado; queda la inquietud, porque no fue reconocida esta situación con el efecto de la cobertura de las necesidades del hoy demandante esto es salud y mínimo vital a través de la pensión que recibe? No se sabe, pero si está probado.

En el periodo mencionado nunca se tuvo conocimiento, ni lo probó el demandante, que este estuviera en proceso de calificación, calificación de la pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, incapacidad, tratamiento médico, enfermedad que le impidiera el normal desarrollo de sus funciones y con ello encontrarse en una debilidad manifiesta, y así hacerse a una Estabilidad Laboral Reforzada, lo que no se dio, y mal infirió el fallador de primera instancia.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - INCORRECTA APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Ahora bien, respecto a la estabilidad laboral reforzada, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral, de antaño, se ha venido pronunciado, sobre que sujetos se encuentran cobijados por el fuero de una estabilidad laboral reforzada;

(...) Al respecto, nuestro máximo órgano de cierre de jurisdicción - la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1360-18, puntualizó:

“Así las cosas, para esta Corporación:

(a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

(b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insólutos, y la sanción de 180 días de salario.

(c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, re inserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.”

Por otra parte, en sentencia SL 711 del 2021, MP GERMAN BOTERO, dicha corporación recordó lo siguiente:

“En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.”

Para ilustrar la evolución del estudio de la verificación de la estabilidad laboral reforzada, me remito a las siguientes sentencias, las que incluso se circunscribe al momento histórico del caso que nos ocupa hoy:

En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte: Justamente en un proceso adelantado contra la misma empresa aquí demandada, radicado N.º 32532 de 2008, esta Sala determinó que no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361

pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%). Bajo esta premisa, negó la protección al demandante quien sufría una incapacidad permanente parcial del 7.41%.

E igualmente señaló:

Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

De tal manera, que la mención en esa parte de la norma sobre el grado de discapacidad de moderada, severa o profunda, ha sido el parámetro que ha orientado la jurisprudencia de la Corte, con el objetivo de identificar a los beneficiarios del principio protector, ya que, para la Sala, no puede existir una ampliación indeterminada del grupo poblacional para el cual el legislador creó la medida. Con todo, como la Ley 361 de 1997, no trajo expresamente la regla numérica para identificar el grado de la discapacidad, tal punto era necesario desarrollarlo; de ahí que el gobierno nacional, aprovechando la necesidad de actualizar el régimen de integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez, acorde con las normas que se expidieron después de la Ley 100 de 1993, que comprometían la intervención de dichos actores del sistema, expidió el D. 2463 de 2001, y en el art. 7º, definió las escalas o grados de discapacidad mencionados por el legislador, así:

ARTICULO 7º-Grado de severidad de la limitación. En los términos del artículo 5º de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

La aplicación de dicho decreto ha sido el parámetro de la jurisprudencia de la Corte, con mayor razón, cuando los hechos o materia del despido encajan dentro del período de vigencia de la disposición normativa.

(...)

Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y, (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

En este momento, quedémonos con el literal (i) y (ii) del párrafo inmediatamente anterior de la sentencia citada; siendo, así las cosas, una persona con discapacidad es aquella que tiene un porcentaje de la pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, siendo esta garante de la estabilidad laboral reforzada, haciendo hincapié la sala que no es por cualquier limitación, sino por la demostrada de manera específica.

Ahora bien, llama la atención, como el Juez de primera instancia, a mutuo propio decidió atribuirle la calidad de discapacidad relevante al demandante, al señalar que el BANCO DE BOGOTA debía saber la condición de debilidad, por el hecho que el empleado que llevó el documento de acuerdo de concertación se dio cuenta de su situación, a su vez se extraña también que no se indicó por parte del Juez en primera instancia, cuales eran las motivaciones para apartarse de las decisiones del órgano de cierre en este caso la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL que ya ha decantado el tema estableciendo cuando aplica y cuando no aplica la solicitud de permiso para la finalización de la relación laboral ante ministerio del trabajo,

Al apartarme de la decisión objeto de apelación debo señalar que se desconoció sin justificación lo indicado por el órgano de cierre de esta jurisdicción, quien como se evidencia en la jurisprudencia ya citada, la discapacidad relevante es para aquellos que cuentan con una pérdida de la capacidad laboral

con un porcentaje igual o superior al 15%. Y si en gracia de discusión se tuviera, debe quedar claro que el acta de concertación de 4 octubre de 2017 indico que las partes se pusieron de acuerdo para que la finalización de la relación laboral tuviera lugar el 30 diciembre de 2017 hasta este punto sigue transparente el proceso de finalización de la relación laboral, pues ni siquiera el día 30 diciembre de 2017 existe prueba que el demandante manifestara inconformidad por el acuerdo allegado.

Tampoco hay prueba en el proceso que señale que a mi representada, a la finalización de la relación, no le fue comunicada una posible condición o afectación de salud por parte del hoy demandante que lo hiciera acreedor a una Estabilidad laboral reforzada, de hecho el demandante no lo probó.

CARGA DE LA PRUEBA, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL - JUSTA CAUSA – TERMINACIÓN DE LA LABOR- DESVIRTUA PRESUNCIÓN DE TRATO DISCRIMINTORIO.

La última postura de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, ha indicado que, siempre y cuando medie una justa causa en el despido sobre una que goza de Estabilidad laboral reforzada, la que no debe estar fundada en su condición de vulnerabilidad, se considera que el despido es legal, y el empleador no debe ir hasta el inspector de trabajo para solicitar la autorización para proceder a la finalización de la relación laboral; al respecto, esta corporación indicó también que reposa la carga de la prueba en el trabajador, para demostrar la presunción del trato discriminatorio, por parte del empleador hacia el trabajador que padece una estabilidad laboral reforzada y es despedido; la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha indicó lo siguiente en sentencia SL 1360 de 2018:

“Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en

el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

*Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación.** Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.*

Este criterio fue reiterado y apoyado por la misma sala en sentencia de actual calenda SL 711 del 2020:

Por ende, tampoco es como lo mencionó la censura, relativa a que el trabajador debe acreditar que el móvil de la terminación del vínculo es la discapacidad, sino demostrar que fue despedido y que se encontraba limitado en su salud en los grados previstos por el legislador, para que surja en su favor la protección legal, que conlleva a que sea el empleador quien deba probar que las razones invocadas para prescindir de los servicios del trabajador no fueron las concernientes a su limitación y, por consiguiente, ante esa situación acreditada, no se le podía exigir el agotamiento del permiso ministerial.

Reforzando lo anterior con lo ya citado en esta misma sentencia, en el acápite anterior al respecto:

"Por lo tanto, se puede concluir que, para que la acción afirmativa tenga efecto, es necesario que se cumplan tres requisitos: (i) que el trabajador se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una discapacidad moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad

laboral entre el 15% y el 25%; b) severa, mayor al 25%, pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral o; c) profunda cuando el grado de discapacidad supera el 50%; (ii) que el empleador conozca dicho estado de salud del trabajador y (iii) que la relación laboral termine por razón de su discapacidad –lo cual se presume salvo que medie una causa objetiva- y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.”

Como primera situación tenemos entonces que, el demandante, no cumplió con la carga probatoria que le venía impuesta, sobre: 1. Demostrar la condición de discapacidad, que esta fuera moderada, es decir con un porcentaje de 15%, severa, mayor al 25% o más, profunda supera el 50%, es que incluso, ni siquiera tenía órdenes de incapacidad, tratamiento al momento de finalización, de tal suerte, que no pudiera acreditar, el segundo elemento para alegar la presunción ; 2. El trato discriminatorio, revelado en el despido con ocasión a dicha limitación.

Ahora, si bien se respeta el criterio del AQuo por sentencia que se ataca, indica en su pretensión discutida por demás que el demandante se declare que es sujeto garante de lo contemplado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y así mismo de la sanción que de ella proviene: no obstante, y sin llegar a admitirse que ello fuere su caso en realidad, es su deber probarlo, como viene sostenido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, por traer a colación la SL 13657-2015 magistrado ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, en la que se indicó al respecto lo siguiente:

“ Vistas así las cosas, es claro para la Sala que la garantía a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 solo procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para aquellas que presenten cualquier tipo de limitación y, menos, para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta.

Ahora bien, ningún fundamento tiene el reproche de la censura en cuanto a que el Tribunal desconoció la verdad probatoria fijada en la sentencia emitida el 23 de febrero de 2011 por el Juzgado Dieciséis Civil del Circuito de Bogotá (fls. 8-15 del cuaderno principal), pues, como aquél lo asentó, lo cierto es que era indispensable que en el trámite del proceso ordinario se allegaran las pruebas que acreditaran que la demandante se encontraba dentro de los supuestos fácticos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a fin de que se controvirtieran por la parte demandada y se valoraran por el juez ordinario, respetando las formalidades

propias del juicio, sin que pueda predicarse, como lo hace la censura, que la verdad allí establecida amarraba la libre apreciación de las pruebas del fallador ordinario."

Teniendo en cuenta la normativa y jurisprudencia citada, es claro el deber que a este le venía impuesto, quien, en todo caso no logro demostrar su dicho, puesto que, ninguna de las pruebas aportadas documentales por él arribadas al proceso, logran acreditar el supuesto derecho del cual aduce ser garante, y como consecuencia de ello sus pretensiones no podían prosperar; sin embargo se discute el hecho de su prosperidad del sentido del fallo proferido por el A- QUO, pues no cumplió con el criterio de suficiencia, congruencia, así como el probatorio para establecer su garantía, que se insiste el demandante no la probó.

Todo lo contrario, mi representada si logro demostrar que nunca, hubo acto discriminatorio, que el demandante no demostró que se encontrara cobijado por una estabilidad laboral reforzada, y, teniendo en cuenta el contrato de trabajo que los unió, lo que ya anteriormente se había explicado, las partes concertaron la finalización del vínculo laboral como ya se dijo, sin embargo, el despacho lo desconoció. Es por ello que no se hace merecedor del reintegro ni de los valores señalados como pago de salarios, prestaciones sociales, ni la indemnización deprecada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues no aplica su condición, no esta probada, mucho menos su debilidad manifiesta, debiendo recordarse que el demandante disfruta y recibe en estos momentos de una pensión.

Con todo lo expuesto, por lo ya presentado en el recurso de apelación, contra la sentencia inicial que se ataca, de la cual nos apartamos

LO QUE SE PRETENDE

Conforme a los argumentos planteados, señores Magistrados, de la manera mas respetuosa, insto a este despacho a que, en revisión de la sentencia de primera instancia de fecha 29 noviembre 2019 por el Juzgado 4 laboral del circuito de Valledupar, por el recurso de apelación y los alegatos de conclusión:

**D & V FIRMA LEGAL- CALLE 55 N° 53-16 PISO 11 / 11B
 EDIFICIO ESMERALDABARRIO EL PRADO CODIGO POSTAL N° 080001
 TEL-FAX 057+5- 3519574 MOVIL 3002673845 – 3135032416
 INFO: NWDIAZ@DVFIRMALEGAL
 BARRANQUILLA COLOMBIA SURAMERICA**

1. Se REVOQUE la decisión adoptada en Sentencia de primera instancia de fecha 29 noviembre 2019 por el Juzgado 4 laboral del circuito de Valledupar.
2. En consecuencia, se ABSUELVA a BANCO DE BOGOTA SA de todas y cada una de las condenas señaladas en dicha sentencia y que le afecten, impuestas en su contra, en especial las señaladas en los numerales 2, 3, 5 toda vez que no le asiste derecho alguno al demandante por concepto reintegro por despido ilegal por no encontrarse con la garantía de una ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

En esos términos dejo plasmados los alegatos de conclusión.

NOTIFICACIONES

Para efectos de conocer la decisión de este despacho en la fecha que se programe previamente, solicito respetuosamente en la medida de lo posible, me sea remitida la providencia que desate este recurso, por tener interés legítimo, a la dirección de correo electrónico del suscrito NORMAN WLADIMIR DIAZ VARGAS nwdiaz@dvfirmalegal.com, apoderado de BANCO DE BOGOTA SA la cual es conocida por la Secretaria de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, la que a su vez se encuentra en el Registro Nacional de Abogados.

De ustedes, con respeto, señores(as) Magistrados(as)

NORMAN WLADIMIR DIAZ VARGAS
C.C. N° 72'006.194 de Barranquilla
T.P. N° 117.863 D1 del C. S. de la J.
nwdiaz@dvfirmalegal.com

Nw/alegatosapelacionjoseflorezcontrabdblaboraldebilidadadrcintergoago2022