

Señor

**HONORABLES MAGISTRADOS
SALA LABORAL – TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI.**

E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **RODRIGO ALEXANDER BRAND NUÑEZ** contra **IMAGE QUALITY OUTSOURCING S.A.S.**

RADICACIÓN. 76001310501520190011100

ASUNTO. Alegatos de Conclusión por parte de la **IMAGE QUALITY OUTSOURCING S.A.S.**

JOSÉ DAVID OCHOA SANABRIA, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, en mi condición de abogado inscrito en el Certificado de Cámara de Comercio de **GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S.**, quien funge como apoderado principal de **IMAGE QUALITY OUTSOURCING S.A.S.**, me permito presentar alegatos de conclusión en referencia al recurso de apelación presentado contra la decisión de primera instancia. A continuación, se presentan los argumentos por los que deberá confirmarse la absolución impartida a mi representada en la sentencia del pasado 24 septiembre de 2021, lo anterior, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 806 del 14 de junio de 2020.

I. SUSTENTACIÓN DE LOS ALEGATOS.

1. EN RELACIÓN CON EL FUERO DE SALUD ALEGADO.

Tal y como se acredita con los documentos que se allegaron con el escrito de contestación de demanda y, como lo encontró probado el despacho de instancia, lo cierto es que el demandante, para el momento de la terminación del contrato de trabajo no contaba con una condición de salud tal que lo hiciera merecedor de una estabilidad laboral reforzada. Véase que no contaba con recomendaciones, restricciones médicas o una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, que lo catalogara como una persona con una limitación moderada, severa o profunda. De hecho, véase que el demandante tampoco se encontraba con incapacidad médica al momento de la terminación del contrato de trabajo.

De otro lado, véase que, como acertadamente concluyó el despacho de origen, es claro que, al margen de la condición de salud del demandante, lo cierto es que dicha situación nunca fue puesta en conocimiento por parte del accionante a mi representada y, en consecuencia, no puede alegarse cómo que la terminación del contrato de trabajo del demandante por parte de IQ Outsourcing fuera una medida discriminatoria en relación al estado de salud del señor Brand, como también concluyó el a quo.



Sobre el particular se debe traer a colación la sentencia SL 10538 de 2016 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la que la Corporación concluyó:

*"Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, **todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados**, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación".*

De otro lado, no puede pasarse por alto que la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio a razón de la existencia de una justa causa imputable al demandante y, en consecuencia, en atención a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que existió una causal objetiva de terminación y, por ende, si aun en gracia de discusión se aceptara que el demandante contara con algún tipo de protección foral, lo cierto es que la misma cede en relación con la justa causa y, por demás, no hacía exigible que mi representada adelantara el trámite de autorización ante el Ministerio del Trabajo.

2. DE LA JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE.

Sobre este punto es necesario señalar que, tal y como lo encontró probado el juzgado de instancia, es claro que el contrato de trabajo finalizó a razón de una justa causa plenamente probada en cabeza del actor y, en consecuencia, existía una causa objetiva en la terminación del contrato de trabajo. Sobre el particular debe tenerse en cuenta que, como se señaló en el escrito de contestación de demanda es claro que el demandante incurrió en las faltas descritas en los numerales 4 y 6 del artículo 62 del código Sustantivo del Trabajo, pues no cumplió con los procedimientos y el deber de comunicar todas las situaciones que sean relevantes para evitar daños y perjuicios al empleador, así como el deber de cumplir con las ordenes e instrucciones que le sean impuestas.

Véase que el incumplimiento de las obligaciones presentadas por parte del actor denotó una falta en los procedimientos establecidos por parte de la compañía, particularmente en el proceso de canje, que generó una diferencia de valores en suma de \$1.093.399.744,38 lo que generó un detrimento económico para la compañía y un daño reputacional de cara a sus clientes. Situación esta que se acreditó con la diligencia de descargos adelantada al accionante en el marco del proceso disciplinario respectivo, pues confesó el mal uso y falta de reportes.

3. DE LA VALIDEZ DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Finalmente, es necesario señalar que acorde con los soportes que se encuentran en el expediente, es claro que mi representada garantizó al demandante el debido proceso disciplinario, pues por parte de mi representada, mediante comunicación del 12 de octubre de 2018, citó al actor a diligencia de descargos señalando de manera precisa y clara las conductas imputadas y que serían objeto de investigación, se trasladó las pruebas respectivas, de manera que el demandante tuvo la oportunidad de controvertir pruebas y aportar las que considerara necesarias. Asimismo, en la fecha y hora señalada en la citación a descargos, se llevó a cabo la diligencia de descargos y, en consecuencia, el actor fue escuchado. Finalmente, se informó en debida forma al demandante en relación la decisión que la compañía había tomado, que para el caso correspondía a una justa causa de terminación del contrato de trabajo y, asimismo, se le concedió la oportunidad de recurrir la decisión tomada, derecho del que hizo uso el demandante.

En atención a ello, es claro que mi representada no sólo garantizó lo señalado en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, por demás, dio cumplimiento a lo señalado por la Corte Constitucional y, por tanto, la terminación del contrato de trabajo es completamente válida y eficaz pues existió una justa causa de terminación del contrato de trabajo, el demandante no acreditó la existencia de una condición de salud que lo hicieran merecedor de un fuero de estabilidad laboral reforzada y, finalmente, se dio cumplimiento al debido proceso.

II. PETICIÓN.

Teniendo en cuenta los anteriores argumentos indicados, les solicito respetuosamente se confirme la decisión objeto del recurso de apelación y, en consecuencia, se absuelva a mi representada de todas y cada una de las condenas impuestas en su contra.

III. NOTIFICACIONES.

Las notificaciones las recibiré en la Calle 84 A No. 10-33, piso 11 de la ciudad de Bogotá, al correo electrónico notificaciones@godoycordoba.com.

Del Señor Juez,



JOSE DAVID OCHOA SANABRIA

C.C 1.010.214.095 de Bogotá

T.P. 265.306 del C. S. de la J.

