

Santiago de Cali, octubre 13 de 2020

Señores (as)

Magistrados (as)

Tribunal superior del Distrito Judicial de Cali

At. Magistrada Ponente Dra. Paola Andrea Arcila Saldarriaga

Sala

REf: Proceso ordinario laboral de primera instancia

Demandante: Rodrigo Ararat Lucumi

Demandado: Carvajal Pulpa y Papel S.A

Radicado 76001310501520160024801

Katherine Martínez Roa de condiciones civiles conocidas por el despacho, teniendo en cuenta que ya me había sido reconocida personería para actuar en representación del demandante en el proceso de la referencia me permito presentar alegatos de conclusión conforme lo señala el decreto legislativo 806 del 4 de junio de 2020 y de conformidad con el auto del 2 de octubre que corre traslado a las partes para dicha actuación.

Conforme la apelación presentada por la apoderada del demandante y en concordancia con el principio de consonancia me permito solicitar a los honorables magistrados (as) confirmen la sentencia de primera instancia, en lo relacionado con el numeral primero, esto es declarar la nulidad de la conciliación 3954 del 30 de mayo de 2013 suscrita entre el demandante y la demandada. El segundo, que declarara ineficaz la terminación por mutuo acuerdo de la relación laboral. El tercero, ordenar el reintegro el demandante a un cargo igual o de superior condiciones. Sin embargo, el numeral tercero solicito sea revocado parcialmente en cuanto a que el reintegro se ordene con retroactividad a la fecha de terminación del contrato de trabajo y por lo tanto al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y todo emolumento que dejo de percibir el demandante.

En relación con la confirmación de la sentencia y los alegatos de la demandada.

Solicito respetuosamente se confirme la nulidad de la conciliación y la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo del demandante y se ordene el reintegro, esto por cuanto se cumplieron los requisitos que ha establecido la ley y la jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional para que opere la estabilidad laboral del trabajador.

Dentro de las pruebas decretadas y practicadas en el proceso se logró probar que el demandante, señor Rodrigo Ararat Lucumi, no presentó la carta de renuncia de forma unilateral y el acuerdo conciliatorio fue motivado por una oferta realizada por la demandada, en la cual, no se le permitió ninguna otra opción al demandante para permanecer en su trabajo, hay pruebas de la situación de discapacidad en la que se encontraba el trabajador y de las restricciones laborales. Contrario a lo que argumentado la demandante durante el transcurso del proceso como se verá continuación. Adicionalmente la demandada se limitó en su defensa a argumentar que las secuelas del demandante si le permitían realizar labores y que como tuvo vínculos posteriores a la terminación del contrato, no se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, olvidando probar lo que corresponde en este proceso y es una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo diferente a una indemnización.

Con la contestación de la demanda en folio 115 de los anexos se encuentra en la hoja de evolución médica del demandante ficha 4087 del 27 de septiembre de 2004 en donde se ordena el reintegro laboral, en esta historia clínica, el doctor Jorge Alberto Morales médico

qué ordena el reintegro, indica 4 restricciones: 1. Exposición al calor radiante o húmedo y a radiación uv. 2. Laboral en superficies o espacios húmedos 3. Exposición a sustancias álcalis y ácidas 4. Labores en posición de pie por prurito.....

A folio 117 se encuentra el certificado médico de reingreso laboral en formato de la demandada del año 2004 donde se relacionan las restricciones médicas, a folio 120 se encuentra otro certificado médico de ingreso laboral del demandante del año 2004 en la cual se establecieron restricciones.

Pero la más importante es la prueba que se encuentra folio 183 que es la calificación de la junta nacional de calificación de invalidez del 10 de diciembre de 2005, en donde el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del demandante ascendió al 36.10%. Adicionalmente en la historia clínica se encuentra una hipoacusia neurosensorial y unas patologías en la rodilla, que a pesar de que no estuvieran en la calificación no significa que el demandante no las presentará.

Carvajal en su defensa ha querido hacer incurrir en error al despacho, cuando indica que la pérdida de capacidad laboral asignada por la junta no le genera ninguna restricción que le permitiera realizar alguna labor al demandante, lo cual no es cierto por cuanto las quemaduras que presentó en gran parte de su cuerpo como consecuencia del accidente de trabajo no le permiten exposición a determinados agentes químicos ni a determinadas temperaturas, tal como la señalaron las restricciones del año 2004 y lo ratificó el demandante en la declaración realizada por la juez de primera instancia. Las restricciones siguen vigentes porque las quemaduras en su cuerpo son de por vida. Por lo anterior solicito no se tenga en cuenta las aseveraciones de la demandada tratando de hacer ver cómo superfluas las quemaduras que presentó y por lo tanto se tenga al demandante como una persona en situación de discapacidad.

Esta situación de discapacidad era conocida por la demandada y confesada en la contestación de la demanda, por lo tanto, no le era permitido insinuar una conciliación que a la postre era obligatoria sin haber pedido permiso al Ministerio de Trabajo, porque el demandante tenía un contrato a término indefinido y se encontraba en una situación de indefensión.

En cuanto al argumento de que el demandante laboró posterior a la terminación del contrato de trabajo indicaré más adelante sobre los tiempos trabajados, sin embargo, esta no es una razón para quebrar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo o la nulidad de la conciliación por que el análisis debe ser enfocado a los requisitos que se cumple en el momento de la terminación del contrato, esto es la situación de debilidad manifiesta y eso quedó probado en el proceso como ya se dijo anteriormente. Máxime cuando el demandante es padre cabeza de familia proveedor de su hogar y como se mostrará que debió trasladarse de ciudad y con una estabilidad laboral inferior a la que tenía en Carvajal.

Respecto a la excepción de prescripción solicito se llame la atención de la falta a la verdad en la excepción presentada por la demandada indicando que pasaron más de tres años desde la terminación del contrato, puesto que la demanda se presentó el 27 de mayo de 2016 y la demandada indica que se presentó el 31 de mayo de 2016 (folios 211 contestación de demanda) induciendo a error al sentenciador. Por lo que esta excepción solicito no prospere.

Solicitó se le otorgue valor probatorio al testimonio del señor Fernando Murillo quien indicó que fue retirado de la empresa en mayo de 2013 con los 300 o 400 compañeros más que no presentaron la renuncia, sino que fueron a la oficina de trabajo y firmaron los documentos allá. Le consta de primera mano pues al momento de la terminación del

contrato trabajaba con el demandante en la planta de Yumbo e informó como fue el proceso de retiro del trabajador, el cual fue llamado al igual que los demás trabajadores a una reunión conjunta donde se les entregaba una copia del acuerdo, declaró que se les indujo a firmar por que de todas formas les iban a terminar el contrato. En cuánto a las nuevas relaciones laborales del demandante posteriores a la terminación del contrato de trabajo, el señor Fernando Murillo indicó que les tocó ir hasta Cartagena y que tenían contratos de trabajo a término fijo y que era por algunos meses con unas condiciones diferentes a las que venía recibiendo en Carvajal.

Lo anterior indica que la demandada si conocía la situación de discapacidad del demandante, por lo tanto, no era una conciliación la que estaba llamada realizar sino una solicitud al ministerio para que autorizara el despido, incumpliendo con lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997. Teniendo como consecuencia lo que ha señalado la Corte Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que amplia forma reiteró la sentencia de primera instancia. Por lo que procede de la protección legal y constitucional del demandante.

Revocatoria frente a la fecha del reintegro y el pago de salarios y prestaciones sociales y demás emolumentos.

Fundamenta el ad-quo que no ordena el pago de todos los salarios y prestaciones pues existe el inconveniente de que el demandante siguió laborando después de la terminación de la relación laboral. Solicitó a los honorables magistrados (as), que este argumento no sea tenido en cuenta por cuanto estos contratos laborales son contratos a termino definido. Al mismo tiempo la normatividad no establece que si el trabajador logró vincularse nuevamente la protección no operaria, es evidente la mala fe de la empresa demandada al desvincular a un trabajador accidentado y afectado en la empresa mediante una conciliación, afectando la voluntad del trabajador como quedo probado.

El artículo 26 de la ley 100 de 1993 fue declarado exequible condicionalmente (s C-531 de 200) bajo el entendido de qué la terminación o despido del vínculo laboral de un trabajador por razón de su limitación es ineficaz si no se cuenta con la autorización del inspector del trabajo por lo tanto procede el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de terminación del contrato hasta que se cumpla con la reinstalación. Por lo anterior si la norma no establece excepciones el operador judicial no podría hacerlo injustificadamente, máxime cuando se hace un análisis del caso en donde el trabajador tuvo que trasladarse a otra ciudad en distintas condiciones para acceder a un empleo en condiciones diferentes.

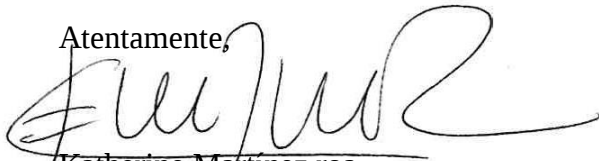
Obligación del empleador de probar una causal objetiva.

En la sentencia T 1040 de 2001 de la Corte Constitucional con ponencia del magistrado Rodrigo Escobar Gil, se indicó que el empleador debía probar que la reubicación desbordaba su capacidad o se le dificultaba excesivamente el desarrollo de su actividad o el servicio a cargo para poderse eximir de esta obligación de reinstalación, pero Carvajal no cumplió con la carga que le corresponde probando en el proceso que no contaba con la posibilidad de reubicar o de darle continuidad al trabajador, de hecho en la misma contestación de la demanda confesaron que posterior a las secuelas del accidente de trabajo el trabajador pudo continuar prestando sus servicios, por lo tanto debieron permitirle seguir trabajando y no hacerle firmar un acuerdo afectando sus derechos constitucionales y laborales. Carvajal no tenía una causal objetiva ni la probo, para la terminación del contrato de trabajo del demandante, luego entonces no puede alegar ahora que acceder a algún empleo sea suficiente prueba de su negligencia o de que el trabajador no se encontraba en situación de debilidad cuando fue despedido.

Carvajal abusó de las facultades que tenía para terminar la relación laboral con el demandante y cometió actos de discriminación por lo que la terminación del contrato resulta en ineficaz así lo señaló la sentencia T 111 de 2012 magistrada ponente doctora María Victoria Calle Correa. No está demás señalar la sentencia de unificación, 049 de 2017 en la cual la corte indicó el artículo 26 de la ley 361 de 1997 aplica a todas las personas en condición de discapacidad, sin importar el tipo o grado de limitación, por lo tanto, es una garantía de la cual son titulares las personas que por su salud se les dificulte el desempeño de sus labores en condiciones regulares, independientemente de una calificación de pérdida de capacidad laboral:

Conforme a lo anterior solicito respetuosamente se resuelva a favor de mi representado según la apelación presentada y ratificada mediante este memorial.

Atentamente,



Katherine Martínez roa
C.C. 67.002.371 de Cali
T.P129.961 del CSJ

Elaboró: KMR