

RE: Sustentación de Recurso Proc. 2019-00066-01

Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja <sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mié 16/06/2021 5:06 PM

Para: Hevelin Xiomara Gil Rendón <hevelinxgil@gmail.com>

Doctora

Hevelin Xiomara Gil Rendon

Cordialmente acuso recibido.

Atentamente,

César Armando Ramírez López

Secretario

De: Hevelin Xiomara Gil Rendón <hevelinxgil@gmail.com>**Enviado:** miércoles, 16 de junio de 2021 4:40 p. m.**Para:** Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja <sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Asunto:** Sustentación de Recurso Proc. 2019-00066-01

Doctor:

M. P. ALVARO VINCOS URUEÑA

Tribunal Superior

Distrito Judicial de Yopal Sala Única

E. S. D.

REF. Sustentación de apelación

Ref.:

Proceso:

ORDINARIO LABORAL

Radicado:

850013105001-2019-00066-01

Demandante:

JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ

Demandada:

EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.

Cordial saludo Dr. Vincos,

Actuando como apoderada de la parte demandante, por medio del presente correo anexo documento de sustentación de recurso de apelación dentro del proceso de la referencia.

Cordialmente.

HEVELIN XIOMARA GIL RENDÓN

C. C. 40.305.870 de Granada Meta.

T. P. 185.578 del C. S. de la J.

Yopal Cansare, 16 de junio de 2021.

Doctor:

M. P. ALVARO VINCOS URUEÑA

Tribunal Superior

Distrito Judicial de Yopal Sala Única

E. S. D.

REF. Sustentación de apelación

Ref.:

Proceso:

ORDINARIO LABORAL

Radicado:

850013105001-2019-00066-01

Demandante:

JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ

Demandada:

EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.

Cordial saludo Dr. Vincos,

Obrando como apoderada de la parte actora dentro del proceso indicado en la referencia, por medio del presente escrito, presento ante su despacho el **SUSTENTO DEL RECURSO DE APELACIÓN** en contra de la sentencia del 19 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal-Casanare, en donde se Negaron las pretensiones de la demanda; de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, mediante el presente escrito pretendo que el superior jerárquico revoque la sentencia en atención a las siguientes precisiones:

RAZONES DE HECHO Y DE DERECHO

PRIMERO. RELACIÓN LABORAL.

Es necesario determinar el origen del vínculo entre la Empresa ENERCA S.A E.S.P. y mi poderdante el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ; relación que se conformó en atención al Contrato de Prestación de Servicios N° 2015.310.12.08 de 2015, en donde administrativamente la entidad no realizó su terminación ni tampoco realizó ningún pronunciamiento en atención a los hechos que dieron a que mi apoderado no pudiera continuar ejecutando dicho contrato, en este sentido se puede determinar que la empresa realizo una terminación unilateral del contrato ya que al señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ nunca se le volvió a llamar o a informar frente a su vínculo jurídico, debido a que no se volvieron a comunicar a partir del accidente de trabajo sufrido por él, el día 19 de octubre de 2015.

En atención a este vínculo debemos analizar los siguientes preceptos para determinar si existió un vínculo civil o laboral:

El artículo 22. Del C.S.T. "1. *Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica,*

bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario." Subrayado fuera del texto para interés del presente recurso.

Por lo tanto se define como aquel en el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio a otra persona y/o empresa, bajo continuada subordinación y dependencia de la segunda de lo cual por los servicios prestados percibirá una remuneración.

En este sentido y como se probó en la primera instancia, si existió un vínculo entre la partes la cual se realizó mediante el Contrato de Prestación de Servicios N° 2015.310.12.08 de 2015; que en atención a esta relación el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, realizó de manera personal las actividades que le fueron encomendadas, y como contraprestación percibía un pago, que a pesar que mi apoderado declaró que debía cumplir órdenes y mantenía una subordinación por la parte contratante, ya que este tenía que recibir y llevar la correspondencia de acuerdo a como le era ordenado, como también debía organizar la documentación de acuerdo a las directrices que le eran impartidas por el área correspondiente ya que este no podía a manera independiente realizar la organización de la documentación como este determinara, debido a que no contaba con la idoneidad y experiencia para realizar estas labores, por lo que requería de quien le ordenara como realizar las actividades que le eran mandadas, situación que a pesar que le fue manifestada al juez de primera instancia este valoro los testimonios del demandante, personas que por su perfil profesional y su cargo, conocen la responsabilidad de las declaraciones que estaban realizando, por lo cual no reconocerían en ningún momento la existencia de una subordinación en un contrato de prestación de servicios, situación que requiero sea estudiada por el despacho.

Como también se informó en la sustentación del recurso, a mi apoderado le fue imposible conseguir personal de la empresa que declara a su favor, debido a que las personas quienes lo conocían le indicaban que dependían económicamente de su trabajo y por lo tanto, no era posible colaborarle, a pesar que el personal si tenía conocimiento de que existía un libro de registro de ingreso y salida, para el personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, y del cual tampoco fue posible conseguir copia debido a que no estaba autorizado administrativamente.

La Corte Constitucional en Sentencia C-154 de 1997, Magistrado Ponente Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA, respecto al contrato de prestación de servicios preceptuó:

"El contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características: a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. c. La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. Por último, no es

posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo."

De igual forma solicito al despacho valore lo que ha ordeno el legislador y la jurisprudencia frente al contrato de prestación de servicios, el cual es utilizado por las entidades públicas con el fin de evitar el reconocimiento de prestaciones laborales y encajarlo en un contrato de prestación de servicios, por lo que requiero que el despacho analice las siguientes normas y pronunciamientos que se han realizado sobre este tema:

a. FRENTE A LA PRESUNCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 24. Del C.S.T. "*Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.*", es decir que solo basta la configuración de los tres elementos mencionados a priori, para que se presuma que existe una relación laboral, regida por un contrato de trabajo.

Lo que para el caso en concreto se probó en la primera instancia la existencia de la prestación personal y la remuneración, que es pertinente que este despacho analice la existencia de la subordinación, la cual es necesaria para la ejecución de las actividades encomendadas al señor Yesid en el Contrato de Prestación de Servicios N° 2015.310.12.08 de 2015.

b. FRENTE AL CONTRATO REALIDAD

El artículo 23 del C.S.T., ELEMENTOS ESENCIALES. Subrogado por el art. 1, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

"...

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen."

Elementos que se configuran entre la Empresa ENERCA S.A. E.S.P. y mi poderdante, el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, debido a que se constituyeron una relación laboral, como se explica en los siguientes puntos:

1. Realizo de manera personal las actividades de mensajero con moto y auxiliar de archivo en las instalaciones de ENERCA S.A. E.S.P., desde el 22 de junio de 2015 hasta el 19 de octubre de 2015, cuando este tuvo un accidente de trabajo, actividades que realizo de manera ininterrumpida.
2. Reconoció siempre como jefes inmediatos al personal de planta asignado por la Empresa ENERCA S.A. E.S.P. para la realización de sus labores, personal a que se le debía acatar las órdenes y directrices impartidas, como también las recomendaciones frente al desarrollo de las actividades mensajero y auxiliar de archivo en las diferentes áreas de la entidad, así mismo se reconocía al gerente de la entidad como jefe superior para acatar las órdenes impartidas por este de manera verbal y escrita, por medio de circularles u oficios que eran replicados por los jefes de las áreas donde desarrollaba sus labores.

También atendía todas las solicitudes impartidas por su jefe inmediato con el propósito de que este no le emitiera sanciones o llamados de atención, por lo cual siempre cumplió con sus obligaciones sin ningún llamado de atención.

3. Por las labores realizadas como mensajero con moto y auxiliar de archivo le era cancelado en retribución de sus actividades en dinero, las cuales eran canceladas por la Empresa ENERCA S.A. E.S.P., soportes de pago que se pueden verificar en la contratación realizada en el archivo de la entidad.

Como también se ha reiterado en varias sentencias el contrato de prestación de servicios es desvirtuado siempre que se configuren los tres elementos establecidos en el artículo 23 de C.S.T., para el caso específico que se trata queremos citar la Sentencia de la Tutela T-426/15 Magistrado Ponente, JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, Bogotá, D.C., ocho (8) de julio de dos mil quince (2015), la cual cita en el capítulo de "El principio del contrato realidad en la administración pública":

"

...La Corte examinó la naturaleza de su vinculación, verificando el cumplimiento material de la prestación de un servicio personal, subordinado y remunerado, toda vez que "el principio de primacía de la realidad en las relaciones laborales permite determinar la situación real en que se encuentra el trabajador respecto del patrono, la realidad de los hechos y las situaciones objetivas surgidas entre estos. Debido a esto es posible afirmar la existencia de un contrato de trabajo y desvirtuar las formas jurídicas mediante las cuales se pretende encubrir, tal como ocurre con los contratos civiles o comerciales o aún con los contratos de prestación de servicios."

... "Así las cosas, para esta Sala es claro que en la realidad los municipios, y el Estado en general, en ocasiones se benefician de trabajo personal y subordinado sin satisfacer las condiciones jurídicas, establecidas en la Constitución y la ley, como indispensables para una vinculación laboral en forma. Pero eso no significa que no haya vínculo laboral. Aceptar que sólo por la inobservancia de las formas jurídicas de vinculación en regla, puede ser

desvirtuado por completo el carácter laboral de una relación de prestación de servicios personales y subordinados, es concederle primacía a la forma sobre la realidad. Y eso es tanto como desconocer la Constitución. Porque esta última ordena justamente lo contrario: concederle primacía a la realidad sobre las formas (art. 53, C.P.). Por tanto, cuando la justicia laboral advierte que una persona le ha prestado sus servicios personal y subordinadamente a un municipio, pero no tiene la investidura de trabajador oficial, no puede simplemente absolver al municipio. Podría hacerlo si con seguridad el demandante es empleado público, pues en ese caso este tendría la oportunidad de ventilar sus pretensiones en la jurisdicción competente: la justicia contencioso administrativa."

...De cualquier manera, es preciso advertir que la Sección Segunda, Subsección A, del Consejo de Estado ha sostenido que "Cuando existe un contrato de prestación de servicios entre una persona y una entidad pública y se demuestra la existencia de los tres elementos propios de toda relación de trabajo, esto es, subordinación, prestación personal y remuneración, surge el derecho a que sea reconocida una relación de trabajo que, en consecuencia, confiere al trabajador las prerrogativas de orden prestacional, las que, sin embargo, deben pagarse a título de indemnización porque no se puede adquirir la condición de empleado público si no se accede al cargo en los términos de ley" . Sentencia del 7 de abril de 2005. Sección Segunda, Subsección A. Expediente 4312. En este mismo sentido ver: Sentencia del 17 de abril de 2008. Sección Segunda, Subsección A, del Consejo de Estado. Expediente 2776-05."

La Corte Constitucional, en sentencia C-614 de 2009, al señalar la permanencia, entre otros criterios, como un elemento más que indica la existencia de una relación laboral. Frente al tema, expuso:

"...

La Corte encuentra que la prohibición a la administración pública de celebrar contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones de carácter permanente se ajusta a la Constitución, porque constituye una medida de protección a la relación laboral, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación estatal, pues el contrato de prestación de servicios es una modalidad de trabajo con el Estado de tipo excepcional, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas a la entidad, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función pública en las relaciones contractuales con el Estado, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes en la administración pública debe realizarse con el personal de planta, que corresponde a las personas que ingresaron a la administración mediante el concurso de méritos.

De lo anterior se colige que el contrato de prestación de servicios se desfigura cuando se comprueban los tres elementos constitutivos de una relación laboral, esto es, la prestación personal del servicio, la remuneración y la continuada subordinación laboral, de lo que surge el derecho al pago de prestaciones sociales a favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en las relaciones laborales, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, con el que se propende

por la garantía de los derechos mínimos de las personas preceptuados en normas respecto de la materia.

En otras palabras, el denominado «contrato realidad» aplica cuando se constata en juicio la continua prestación de servicios personales remunerados, propios de la actividad misional de la entidad contratante, para ejecutarlos en sus propias dependencias o instalaciones, con sus elementos de trabajo, bajo sujeción de órdenes y condiciones de desempeño que desbordan las necesidades de coordinación respecto de verdaderos contratistas autónomos, para configurar dependencia y subordinación propia de las relaciones laborales⁸.

De igual manera, en reciente decisión la subsección B de esta sección segunda⁹ recordó que (i) la subordinación o dependencia es la situación en la que se exige del servidor público el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen reglamentos, la cual debe mantenerse durante el vínculo; (ii) le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia, es decir, que la labor sea inherente a la entidad, y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia, para desentrañar de la apariencia del contrato de prestación de servicios una verdadera relación laboral; y (iii) por el hecho de que se declare la existencia de la relación laboral y puedan reconocerse derechos económicos laborales a quien fue vinculado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios que ocultó una verdadera relación laboral, no se le puede otorgar la calidad de empleado público, dado que para ello es indispensable que se den los presupuestos de nombramiento o elección y su correspondiente posesión? elementos de juicio que enmarcan el análisis del tema y que se tendrán en cuenta para decidir el asunto sub examine."

Por lo anterior mi poderdante cumple con los requisitos legales y jurisprudenciales para la configuración del contrato realidad motivos por los cuales se le debe reconocer las prestaciones laborales a que tiene derecho el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, y los cuales no fueron reconocidos en la primera instancia.

SEGUNDO. ACTA DEL COMITÉ DE CONCILIACIÓN.

Es de resaltar que frente a determinar si existió una relación laboral la Empresa ENERCA S.A E.S.P., en la audiencia del día 5 de mayo de 2017, ante la Procuraduría General de la Nación, manifestó conciliar parcialmente las pretensiones solicitadas, debido a que en acepto conciliar la existencia de un contrato realidad y con ello el reconocimiento de las prestaciones sociales y la liquidación laboral, a que tiene derecho el señor Yesid, debido a las actividades realizadas por él con la empresa.

En atención a ello debemos hacer una análisis frente al acto administrativo producido por el Comité de Conciliación de la Empresa ENERCA S.A E.S.P. la cual como órgano de prevención jurídica de la empresa vislumbraba un posible reconocimiento judicial frente a la relación contractual que sostuvo el señor Yesid con la entidad, en tal sentido el artículo 2.2.4.3.1.2.2 del Decreto 1069 de 2015 establece:

"Comité de Conciliación. El Comité de Conciliación es una instancia administrativa que actúa como sede de estudio, análisis y formulación de

políticas sobre prevención del daño antijurídico y defensa de los intereses de la entidad.

Igualmente decidirá, en cada caso específico, sobre la procedencia de la conciliación o cualquier otro medio alternativo de solución de conflictos, con sujeción estricta a las normas jurídicas sustantivas, procedimentales y de control vigentes, evitando lesionar el patrimonio público. La decisión de conciliar tomada en los términos anteriores, por sí sola, no dará lugar a investigaciones disciplinarias, ni fiscales, ni al ejercicio de acciones de repetición contra los miembros del Comité."

En este sentido, ya una vez realizada la audiencia de conciliación ante la Procuraduría General de la Nación, se debía determinar si era solo factible para mi apoderado reclamar solo sus prestaciones laborales, o que también se le reconociera los daños causados por el accidente de trabajo, y con ello un reintegro y la declaración de una estabilidad ocupacional reforzada, en atención a las condiciones de salud en las cuales quedo el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ.

Situación por la que se dio inicio al proceso laboral que le permitiera este reconocimiento a estos derechos, en atención a que la entidad por medio del Comité de Conciliación ya había determinado que existía un contrato realidad y que lo plasmo en el acta del comité de conciliación el cual se convierte en un acto administrativo al ser la voluntad de la entidad, frente a las pretensiones realizadas y con ello el abogado que representara a la entidad se presentara ante la autoridad disciplinaria para llegar a un posible acuerdo.

Acto administrativo que no fue reconocido por el juez de primer instancia, ya que desconoció la voluntad de este órgano en atención a la postura inquisitiva del abogado que llevo la defensa de la Empresa ENERCA S.A. E.P.S., por los argumentos que manifestó en la audiencia de sentencia, en donde deja ver que la entidad debe dejar de lado que contrata seres humanos para la ejecución de sus actividades y para sus intereses, si no que contrata con entes humanos que no pueden accidentarse o enfermarse, debido a su tipo de vinculación como es el contrato de prestación de servicios acto que no contempla estas situaciones; hecho por el que la entidad pierde total desinterés por estas personas, como fue el caso del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, que a pesar de que prestaba sus servicios en esta entidad, cuando se accidento, primo más el tipo de vinculación que era el contrato de prestación de servicios, que el ser humano que había perdido su capacidad para laborar y sostener a su familia, debido a que ninguno de sus jefes inmediatos ya que tenía varios por sus múltiples funciones de mensajero con moto y auxiliar en archivo, se comunicó con él por lo menos a preguntar su estado de salud y sus condiciones, ya que al enterarse de la gravedad del accidente y la actividad de mensajero que este prestaba en su motocicleta, no se volvieron a comunicar con él, ni vía telefónica o escrita, o por lo menos a que se realizara la terminación del contrato, ya que hasta la fecha este no se ha liquidado, como lo corroboro la Dra. Marja Belén Beltrán León es su testimonio.

Por lo que solicito al señor magistrado valorar en conjunto todas las actuaciones y hechos que se presentaron con el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, por parte de la Empresa ENERCA S.A. E.S.P. ya que en un determinado momento mediante un acto administrativo reconoce el vínculo laboral, el acta del comité de conciliación, en donde quiere prevenir un daño jurídico a la entidad, y el cual no es valorado primero por el abogado que lleva la defensa de la entidad

y segundo por el juez de primera instancia, desvirtuando con ello la existencia de una relación laboral entre las partes, y el reconocimiento del accidente de trabajo, la estabilidad laboral reforzada y el reintegro, a los cuales tiene derecho mi poderdante.

TERCERO. ACCIDENTE DE TRABAJO.

La Empresa ENERCA S.A E.S.P., es responsable por los daños y perjuicios causados con ocasión a la omisión de sus responsabilidades patronales en el accidente laboral del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, ello en aplicación a la **CULPA PATRONAL**, establecida en el Artículo 216. Culpa del empleador del Código Sustantivo del Trabajo

“Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.”

Como se evidencio en el Contrato de Prestación de Servicios N° 2015.310.12.08 de 2015 suscrito entre a las partes en el capítulo de las actividades en donde se estableció:

“... 4 Apoyar en la entrega de correspondencia a las diferentes entidades públicas y privadas en el casco urbano del municipio de Yopal.”

En las especificaciones técnicas para la prestación del servicio fueron:

“... 4 Mantener vigente los documentos de movilización de la motocicleta como son SOAT y Revisión Tecnomecánica.”

Por lo cual el accidente de tránsito que se presenta el día 19 de octubre de 2015, como se indica en los hechos de la demanda (44. El señor Vera, siendo las 11:50 a.m. (horario laboral) se ve involucrado en una colisión contra el señor Michel Stiven Padilla Leal, entre la transversal 7 con calles 31 y 31 de la ciudad de Yopal. 45. Del accidente de tránsito surgido se dejó constancia diligenciada por el agente Néstor Vega, mayor de edad identificado con la C.C. 17.325.298, con placa 012) si ocurrió con un vehículo que utilizaba mi mandante para la prestación de sus servicios a la Empresa ENERCA S.A. E.S.P. como mensajero y lo cual le era obligado tener para la ejecución de su contrato de prestación de servicios, como se estableció en el numeral 4 de las especificaciones técnicas del Contrato de Prestación de Servicios N° 2015.310.12.08 de 2015, razón por la cual era un elemento de trabajo primordial para su ejecución.

En cuanto a lo manifestado por parte de la Junta De Calificación de Invalidez Regional Meta, en donde determina que el accidente del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, no era un accidente de origen laboral; es necesario determina la idoneidad de este órgano frente a esta calificación, debido a que las personas que conforman la junta son profesionales en la salud, por lo que no tienen los conocimientos legales y jurisprudenciales frente a fijar el origen de la enfermedad, ya que se debe analizar en este caso las actividades, elementos de trabajo, clase de vinculación y obligaciones del trabajador, ya que como se ha demostrado hasta el momento todavía está en revisión el tipo de vinculación entre el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ y la Empresa ENERCA S.A. E.S.P., por lo que requiero a la segunda instancia realice una valoración de los

hechos expuestos anteriormente, con el fin de identificar que mi mandante si tiene enfermedad de origen laboral, debido a que el vehículo en el cual se accidento era un elemento de trabajo necesario, en atención a que este le fue exigido en el Contrato de Prestación de Servicios N° 2015.310.12.08 de 2015 celebrado entre las partes.

CUARTO. VALORACIÓN DE LAS PRETENSIONES.

Solicito al despacho que en atención a los hechos evidenciados en primera instancia y los soportados en este recurso, se realice un análisis a las peticiones declarativas que se requirieron en la demanda, las cuales fueron negadas de plano por el aquo en atención a que para este despacho no se cumplieron a los 3 requisitos indispensables para la configuración del contrato de trabajo, debido a que solo se cumplió con el requisitos de la prestación personal y la remuneración, descartando la subordinación en atención a que a pesar de que mi poderdante debía recibir órdenes para la ejecución de sus tareas como mensajero con moto y auxiliar de archivo, actividades que son inherentes a la entidad para su funcionamiento por lo que si existió dicha subordinación.

Al igual que es pertinente que se atienda de manera independiente cada una de las pretensiones debido a que algunas no se derivan de que se demuestre en el presente proceso la relación laboral como son:

a. Que se declare la estabilidad reforzada por las condiciones de salud del señor Yesid.

Frente a esta solicitud es pertinente tener en cuenta que no es necesario el vínculo laboral para su reconocimiento, para ello solo se requiera la existencia de una relación de prestación de servicios entre las partes debido a que mediante jurisprudencia se ha determinado que se busca con la declaración de la estabilidad reforzada que la persona que ha quedado en una condición de discapacidad y de su disminución de capacidad laboral sea protegida, por lo que es pertinente que le sea preservado su vínculo con el fin de proteger su condición, y no desproteger económicamente a la persona y su familia, en atención a que su condiciones de salud no le permitirá conseguir trabajo o volver a laborar en las actividades que normalmente realizaba.

Estabilidad que es preciso le sea reconocida, primero en atención a que mi apoderado con la única actividad comercial o laboral que desempeñaba era con la Empresa ENERCA S.A. E.S.P. ya que en esta debía estar durante todo el día (Horario de oficina), y los días hábiles de la semana, situación que no le permitía desarrollar otras actividades para la obtención de más recursos económicos para el sustento de su familia, por lo que dependía totalmente de los ingresos que percibía del vínculo con la Empresa de ENERCA S.A. E.S.P. Segundo, en atención al estado de salud en el cual quedo, no le es posible conducir un vehículo, lo cual lo lleva a que debe realizar tareas netamente de oficina, por lo que se le ha convertido en una limitante, debido que su formación académica fue hasta el bachiller y por su condición económica actual no ha podido estudiar, ya que no trabaja y quien responde por los gastos del hogar es su esposa.

Así mismo la situación de salud del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, le disminuyó su capacidad laboral y a la fecha no le ha sido posible volver a conseguir un empleo que le permita mantenerse y ayudar con el sustento

para su familia, como se puede evidencia en la calificación de invalidez determina por la Junta de Calificación de Invalidez del Meta, en donde le determino un pérdida de capacidad laboral del 26,2%, indicando en su valoración por terapia ocupacional *"... se lesiona el miembro inferior derecho, no completa arcos de movimiento de rodilla y tobillo, no mantiene postura bípeda y sedente por tiempo prolongado, se desplaza con apoyo de muletas que limitan el adecuado desarrollo de las actividades e la vida diaria, de la motricidad gruesa y laboral."*

Por lo que solicito al despacho se estudie la jurisprudencia que se han producido frente a estos casos de personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios cuando pierden su capacidad laboral, en donde los jueces han evidenciado la necesidad de protección de dichas personas, como lo fue en la Sentencia SU040/18 Referencia: Expediente T-5.692.280, Acción de Tutela instaurada por María Eugenia Leyton Cortés contra la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y el Fondo de Vigilancia y Seguridad de Bogotá, Magistrada Ponente CRISTINA PARDO SCHLESINGER, del diez (10) de mayo de dos mil dieciocho (2018), que indico:

"...

3. La protección constitucional a personas en condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia

3.1. *De conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.¹ Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.² En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:*

"(...) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta

¹ Protección que no solo ha sido por nuestra Carta Política sino también por distintos tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975 de la ONU, la Resolución 48/96 del 20 de diciembre de 1993 de la Asamblea General de Naciones Unidas, sobre *"Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad"*, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, la Recomendación 168 de la OIT, el Convenio 159 de la OIT, la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983, entre otras. (Ver sentencia T-198 de 2006 MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

² Corte Constitucional. Sentencia T-613 de 2011, MP Mauricio González Cuervo.

de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”³

3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;⁴ (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;⁵ (iii) aforados sindicales;⁶ y (iv) madres cabeza de familia.⁷ En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”⁸ Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.⁹ En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,¹⁰ la igualdad material¹¹ y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y

³ Corte Constitucional. Sentencia T-217 de 2014 (MP María Victoria Calle Correa).

⁴ Ver entre otras, las sentencias T-141 de 1993 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-568 de 1996 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-119 de 1997 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz); T-426 de 1998 (MP. Alejandro Martínez Caballero); T-961 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett); T-291 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda); T-898A de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-699 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza); T-1097 de 2012 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva. AV. SV. Mauricio González Cuervo).

⁵ Ver entre otras las sentencias T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-351 de 2003 (MP. Rodrigo Escobar Gil); T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy); T-962 de 2008 (MP. Jaime Araujo Rentería); T-002 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo); T-901 de 2013 (MP. María Victoria Calle); T-141 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo).

⁶ Ver entre otras las Sentencias T-029 de 2004 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-323 de 2005 (MP. Humberto Sierra Porto); T-249 de 2008 (MP. Jaime Córdoba Triviño); T-043 de 2010 (MP. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Humberto Sierra Porto); T-220 de 2012 (MP. Mauricio González Cuervo); T-123 de 2016 (MP. Luis Ernesto Vargas. SV. Luis Guillermo Guerrero).

⁷ Ver entre otras las sentencias T-792 de 2004 (MP Jaime Araujo Rentería); T-182 de 2005 (MP. Álvaro Tafur Galvis); T-593 de 2006 MP. Clara Inés Vargas); T-384 de 2007 (MP. Manuel José Cepeda); T-992 de 2012 (MP. María Victoria Calle); T-326 de 2014 (MP. María Victoria Calle).

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-002 de 2011 (MP Mauricio González Cuervo).

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicó que esta protección implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.” Esta posición ha sido reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP María Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana Guillén) y SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado).

¹⁰ Constitución Política, artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

¹¹ Constitución Política. Artículo 13. (...) “[Inciso 2º] El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. [Inciso 3º] El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

culturales de las “personas con limitación”¹² y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.¹³

3.3. Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.¹⁴”

“ ...

¹² Hoy en día, a raíz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Personas con Discapacidad ratificada por Colombia, se propende por la implementación del modelo social de discapacidad, según el cual las personas sufren de limitaciones para desarrollarse plenamente como miembros de la sociedad a raíz de los límites que les impone su entorno, lo que tiene como consecuencia que dejen de considerarse dichas limitaciones como inherentes a la persona. Al respecto ver las sentencias C-458 de 2015 MP Gloria Ortiz Delgado (SV. Luis Guillermo Guerrero y Gabriel Eduardo Mendoza) y C-659 de 2016 (MP Aquiles Arrieta Gómez).

¹³ Corte Constitucional. Sentencia SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado).

¹⁴ Tal como se reconoció en la Sentencia T-040 de 2016, algunos magistrados han disendido de esta doctrina reiterada por la mayoría de las Salas de Revisión de la Corte Constitucional, por considerar que “es diferente la protección brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la ley”. Esta discusión fue zanjada en la sentencia SU-049 de 2017 (MP: María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado) en la que se concluyó que “5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes. || 5.15. Esta protección, por lo demás, no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes propiamente dichos. (...)”.

5. La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia.

5.1. La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios¹⁵ ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014¹⁶ recogió estos parámetros señalando que:

"(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección¹⁷, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral¹⁸."¹⁹ (Resaltado fuera de texto)

5.2. Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016²⁰ se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales". Luego de analizar varias providencias²¹ en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía

¹⁵ Ver las sentencias T-427 de 1992 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-441 de 1993 (MP José Gregorio Hernández Galindo); T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero) y T-826 de 1999 (MP José Gregorio Hernández) entre otras.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo). En esta oportunidad, la Sala de Revisión reiteró la Sentencia T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) en la cual se fijó el alcance de esta protección.

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-576 de 1998 (MP Alejandro Martínez Caballero).

¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-826 de 1999 (MP José Gregorio Hernández).

¹⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014 (MP Mauricio González Cuervo).

²⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-521 de 2016 (MP. Alejandro Linares Cantillo. AV. Gabriel Eduardo Mendoza y Gloria Stella Ortiz).

²¹ En este caso, se citan las sentencias T-461 de 2015 (MP. Myriam Ávila Roldán), T-674 de 2014 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-878 de 2014 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-440 A de 2012 (MP. Humberto Sierra Porto).

su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”.

(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.²²

(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante”.²³

5.3. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.”

En razón a lo expuesto en la jurisprudencia es necesario que el juez de segunda instancia analice particularmente esta solicitud la cual es independiente al hecho de la declaración de la relación laboral, como se puede evidenciar en esta sentencia, en donde la estabilidad laboral reforzada no depende si esta se realiza por el contrato de trabajo o por un contrato de prestación de servicios, si no que se concede con el fin de proteger a las personas en atención a la pérdida de su capacidad laboral.

b. Que se declare el reintegro a la Empresa ENERCA S.A E.S.P., del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, en un cargo que pueda desempeñar de acuerdo a su condición de salud.

²²Al respecto, se hace referencia a la sentencia T-420 de 2015 (MP. Myriam Ávila Roldán) en la cual se estableció como un presupuesto necesario para la protección de la estabilidad laboral reforzada, la exigencia de que el empleador conociera de los padecimientos de salud sufridos por el trabajador. Para la Corte “(...) la garantía del derecho a la estabilidad laboral de un trabajador que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica implica la constatación de los siguientes presupuestos: (i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo” Sin embargo, en la sentencia T-029 de 2016 (MP. Alberto Rojas Ríos) se declaró que de manera excepcional y sólo cuando las circunstancias del caso lo ameriten, el juez de tutela puede ordenar el reintegro así el empleador no tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador, pero no con el fin de evitar una discriminación, sino para garantizar la continuidad en el tratamiento de salud y la eficacia del principio de solidaridad. En su momento se indicó que: “En vista de ello, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de que son titulares los trabajadores que se hallen en estas condiciones, aparece para los empleadores el deber insoslayable de actuar con solidaridad, como se indicó en precedencia al abordar la protección que les asiste a las mujeres embarazadas, pese al desconocimiento del estado de gravedad por parte patrono”.

²³ Aunque en principio los casos analizados se circunscribían a eventos en los cuales mediaba un contrato de trabajo (ver entre otras, las sentencias T-1040 de 2001 (MP Rodrigo Escobar Gil); T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra); T-198 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra) y T-1038 de 2007 (MP Humberto Sierra Porto), la jurisprudencia de esta Corporación ha aplicado esta protección a todas las relaciones que tienen derechos laborales constitucionales inmersos, entre ellas, el contrato de prestación de servicios. Sin embargo, esta aplicación no era uniforme, toda vez que en algunas providencias las Salas de Revisión consideraron declarar la existencia de un contrato realidad antes de otorgar la protección constitucional y en otras, este análisis no fue necesario para conceder el amparo. (Ver entre otras, las sentencias T-490 de 2010 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SPV. Luis Ernesto Vargas), T-292 de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva. SPV Mauricio González), T-988 de 2012 (MP María Victoria Calle Correa), T-761A de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), T-144 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos), T-040 de 2016 (MP Alejandro Linares Cantillo. SV Gloria Ortiz)).

En atención a que decreta la estabilidad reforzada del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, debido a su discapacidad como lo indica la Junta de invalidez, es de 26,2% puede ser reintegrado y reubicado en la entidad de acuerdo a su condición.

Como lo índico la Sentencia SU049/17, Referencia: expediente T-4632398, Acción de tutela presentada por Ángel María Echavarría Oquendo contra Inciviles S.A. Magistrada ponente MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, de fecha dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017):

"5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes."

c. Que se declare la culpa patronal de la Empresa ENERCA S.A E.S.P., frente al caso en particular del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ.

De conformidad con el artículo 3º de la Ley 1562 de 2012, el accidente de trabajo debe entenderse como *"todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte"*.

Entonces en el caso específico en atención a que se determine cuál es el tipo de vinculación el accidente es de origen laboral; pasamos a demostrar porque hay responsabilidad por parte del empleador y/o contratante en este caso ENERCA S.A. E.S.P. con el señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, ya que aun cuando la persona esté vinculada por contrato de prestación de servicios la entidad debe cumplir con los lineamientos frente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo establece el artículo 2.2.4.6.1. decreto 1072 de 2015,

*"Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los **contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo**, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión."* Subrayado y resaltado fuera del texto para análisis del recurso.

En tal sentido frente al reconocimiento de la culpa patronal debemos recordar lo indicado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo

“Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.”

Indicando con ello que si se presenta culpa del empleador/o contratante en el accidente éste deberá indemnizar de manera ordinaria los daños y perjuicios una indemnización integral.

Lo cual para el caso específico como se ha indicado al despacho, en el caso del accidente se evidencia que existió culpa patronal en atención a la inobservancia de las normas establecidas frente al SG-SST, como lo indica el **artículo 2.2.4.6.4.** del decreto 1072 de 2015,

“Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el **empleador o contratante**, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el **empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas**, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).” Subrayado y resaltado fuera del texto para estudio del recurso.

Por lo anterior la Empresa ENERCA S.A. E.S.P. no tuvieron en cuenta para el desarrollo de las actividades del señor JOSÉ YESID VERA SÁNCHEZ, las siguientes circunstancias que hubiesen garantizado que este no pusiera en riesgo su salud:

1. El plan estratégico de seguridad Vial el cual al momento del accidente no era no era usado no estaba implementado dentro de la empresa ENERCA S.A. E.S.P.
2. Adicional a ello no había solicitud de manejo defensivo para el trabajador que es una obligación

3. No se corroboró si la persona mediante el examen psicosensoométrico si la persona tenía las condiciones para la conducción la empresa tiene que prever los riesgos inherentes a la actividad.
4. No se realizaron las capacitaciones y evaluaciones frente al riesgo de conducción de un vehículo como es la motocicleta.
5. No cumplió con las normas de seguridad ni le proporcionó a su trabajador elementos de protección y condiciones de trabajo seguro.
6. El trabajador no contaba con un supervisor, frente al seguimiento de las actividades de conducción, en tal sentido no se desarrolló las funciones de vigilar, inspeccionar y exigir la adecuada ejecución de las actividades de conductor, y la exigencia del uso de los demás elementos de seguridad tales como casco y chalecos reflectivos y el cumplimiento de las normas de tránsito.

Lo anterior pone en evidencia la conducta pasiva y negligente del empleador y/o contratante, en atención a que no se cumplieron con los requisitos mínimos para la vinculación de una persona con vehículo, configurándose la culpa grave por parte del empleador y/o contratante.

Por lo anterior cito la sentencia SL9355-2017, Radicación N.º 40457, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Magistrada ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, Acta 22 de fecha veintiuno (21) de junio de dos mil diecisiete (2017), donde se hace referencia a un accidente donde se evidenció que hubo culpa leve por parte del empleador.

“Tal y como lo ha explicado esta Sala, la condena a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 Código Sustantivo del Trabajo, debe estar precedida de la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (art. 56 C.S.T.).

De manera particular, tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud».

De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a «suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores», y adoptar las Radicación n.º 40457 18 medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones

patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979).

En esa misma línea el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control.

Radicación n.º 40457 19 Ya en el marco del Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la obligación a los empleadores de «procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» (art. 21 del D. 1295/1994).

A partir de lo visto, adviértase cómo las disposiciones sustantivas laborales de salud ocupacional –hoy Seguridad y Salud en el Trabajo– y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, en perspectiva a que «la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario» (art. 81 L. 9/1979)."

PRUEBAS

Ruego tener como pruebas la actuación surtida en el proceso referido y solcito al despacho ordene de manera oficiosa se ordene al Empresa ENERCA S.A. E.S.P., expida copia del acta emitida por el comité de conciliación que se elaboró para atender la conciliación Extrajudicial ante la Procuraduría General de la Nación el día 5 de mayo de 2017.

PETICIONES

Con fundamento en las anteriores consideraciones, comedidamente le solicito al honorable Magistrado del Tribunal de Yopal Casanare, lo siguiente:

PRIMERA. REVOQUE la sentencia del 19 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Yopal- Casanare, por medio del cual se negaron todas las pretensiones de la demanda.

SEGUNDA. En consecuencia de lo anterior se concedan las pretensiones realizadas en la demanda.

TERCERA. Que se condene Empresa ENERCA S.A E.S.P., al pago de todo aquello que el juez pueda probar como Extra y Ultra Petita.

CUARTA. Que la empresa demandada debe pagar las costas del presente proceso.

QUINTA. Que la empresa demandada cumpla la sentencia inmediatamente quede ejecutoriada.

FUNDAMENTO DE DERECHO

Invoco como fundamento lo preceptuado por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 y las demás que fueron enunciados en el capítulo de fundamentos de hecho y de derecho.

COMPETENCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal es competente para conocer del recurso de apelación por encontrarse la primera instancia en el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad.

NOTIFICACIONES

- La suscrita en la secretaría del despacho o en la transversal 30 N° 11ª-10 de esta ciudad; las actuaciones que deban ser notificadas por correo electrónico se remitan a hevelinxgil@gmail.com y al celular 320-8032041.
- Mi poderdante en la transversal 30 N° 11ª-10 de esta ciudad.
- El demandado en la dirección indicada en la demanda.

Agradezco la atención prestada.

Atentamente,

HEVELIN XIOMARA GIL RENDÓN

40.305.870 de Granada Meta
T.P. 185.578 C.S. de la J.