

Señora:

LAURA MARCELA DIAZ GONZALEZ

JUEZA VEINTISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Jlato27@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

ASUNTO: **REFORMA A LA DEMANDA**
REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: **VICTOR ZENON MONTAÑO, MARÍA ELENA SARMIENTO,
VICTOR ANDREY MONTAÑO**
DEMANDADO: **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD - AXA COLPATRIA SEGUROS
DE VIDA S.A. - ECOPETROL S.A.**
RADICADO: 11001-31-05-027-2020-00463-00

DIANA PATRICIA SANTOS RUIZ, mayor de edad, vecina y domiciliada en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la cédula ciudadanía No. 65.715.969, de Líbano, abogada titulada e inscrito portador de la tarjeta profesional número 101.436 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderado judicial de **VICTOR ZENON MONTAÑO, MARÍA ELENA SARMIENTO y VICTOR ANDREY MONTAÑO** domiciliados en el municipio de Puerto Boyacá e identificados como más adelante se indica; encontrándome dentro del término legal para ello, presentó ante su despacho **REFORMA A LA DEMANDA**, atendiendo lo establecido en el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que reformulo este escrito introductorio contra la sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD, AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, y contra **ECOPETROL S.A.**, llamada solidariamente, en los siguientes términos:

I. PARTES

- a) El demandante, **VICTOR ZENON MONTAÑO**, identificado con cédula de ciudadanía número 7.249.912 de Puerto Boyacá, domiciliado en el mismo municipio. Nació el 24 de agosto de 1964 y actualmente tiene 55 años de edad.
- b) La demandante, **MARÍA ELENA SARMIENTO** identificada con cedula de ciudadanía número 46.644.214 de Puerto Boyacá, domiciliada en el municipio de Puerto Boyacá. Nació el 18 de octubre de 1977, actualmente tiene 42 años de edad y es la cónyuge del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
- c) El demandante **VICTOR ANDREY MONTAÑO** identificado con cedula de ciudadanía número 1.056.778.967 de Puerto Boyacá, domiciliado en el municipio de Puerto Boyacá. Nació el 18 de octubre de 1977, actualmente tiene 42 años de edad y es hijo del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
- d) La demandada, **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** sociedad extranjera constituida conforme a las leyes de Colombia, domiciliada en la ciudad de Bogotá, identificada con el N.I.T. 800.249.313-2, representada legalmente por **SISHTLA GOVIND KRISHNA MOHAN** identificado con la cedula de extranjería número 717868, o por quien haga sus veces.
- e) La demandada, **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, sociedad constituida conforme a las leyes de Colombia, domiciliada en la ciudad de Bogotá, identificada con el N.I.T. 860.002.183-9 y representada legalmente por **BERNARDO RAFAEL SERRANO**, o por quien haga sus veces.
- f) La demandada, **ECOPETROL S.A.** es una Sociedad de Economía Mixta, de carácter comercial, organizada bajo la forma de sociedad anónima, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía. Identificada con N.I.T. 899.999.068-1 y representada legalmente por **FELIPE BAYÓN**, o quien haga sus veces.

- g) Interviniente, **LA AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO**, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 612 del Código General del Proceso, respetuosamente solicito al señor Juez se ordene la notificación de la mencionada entidad, para que, si a bien lo tiene, intervenga dentro del proceso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 610 del CGP.
- h) Interviniente, **EL MINISTERIO PÚBLICO**, en atención a lo dispuesto en el artículo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, razón por la cual se solicita al Despacho ordenar su notificación, para que, si a bien lo tiene intervenga en el proceso.

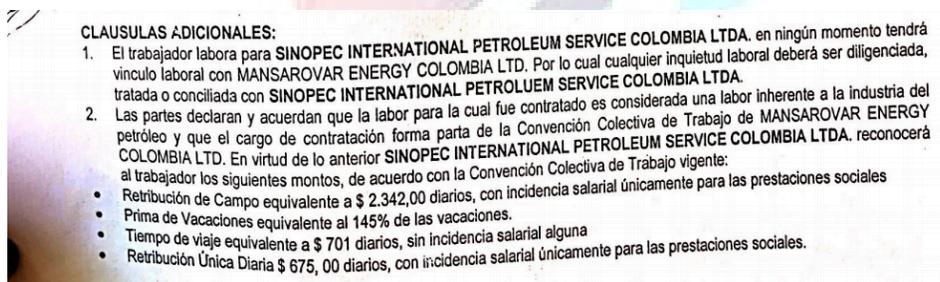
II. HECHOS

DE LA RELACIÓN LABORAL DIRECTA

1. La sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**, en adelante “MANSAROVAR”, es una empresa petrolera multinacional resultante de la fusión -hacia el año 2006- de los capitales y tecnologías de las compañías estatales de la India, ONGC-Videsh, y de la China Sinopec.
2. **MANSAROVAR** se dedica exploración, explotación, procesamiento, transporte y comercialización de crudo, hidrocarburos.
3. Una de sus operaciones es la denominada “NARE” la cual se desarrolla con fundamento en un contrato de asociación suscrito entre **MANSAROVAR** y **ECOPETROL S.A.** “NARE” opera en Campo Jazmín que fue descubierto en 1982 por la empresa Texaco, ubicado en el municipio de Puerto Boyacá, a 160 Km de Bogotá. También opera en el Campo Moriche que se encuentra ubicado en el sector Nare Norte, vereda Santa Bárbara, Municipio de Puerto Boyacá en la región del Magdalena Medio.
4. La sociedad **MANSAROVAR** subcontrata trabajadores por medio de trabajo temporal, con el uso de las empresas de servicios temporales, para el desarrollo de funciones que son propias de la actividad que realiza.
5. El 22 de marzo de 2007 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajó por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 10 de julio de 2007.
6. El 19 de diciembre de 2007 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajó por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **ENCUELLADOR** hasta el 18 de marzo de 2008. El salario pactado fue de **\$1.696.860**
7. El 19 de julio de 2008 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajó por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **ENCUELLADOR** hasta el 31 de diciembre de 2008. El salario pactado fue de **\$1.696.860**
8. El 01 de julio de 2008 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajó por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **ENCUELLADOR** hasta el 31 de diciembre de 2008. El salario pactado fue de **\$1.696.860**
9. El 01 de enero de 2009 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajó por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR**

ENERGY COLOMBIA LTD en el cargo de **ENCUELLADOR** hasta el 31 de marzo de 2009. El salario pactado fue de **\$1.849.590**

10. El 13 de abril de 2009 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 11 de mayo de 2009. El salario pactado fue de **\$1.849.590**
11. La sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** identificada con N.I.T. 900.092.046-7, actualmente se encuentra en liquidación, las actividades a las que se dedicaba eran las de apoyo para la extracción de petróleo y de gas natural y actividades inmobiliarias realizadas a cambio de una retribución o por contrata según el certificado de existencia y representación legal.
12. La sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** no es una empresa de servicios temporales según el registro mercantil su actividad no podía ser la de suministro de personal.
13. El 12 de octubre de 20012 la sociedad **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** compelió a mi poderdante para firmar una transacción denominada "CONTRATO CIVIL DE TRANSACCIÓN PARA EFECTOS DE PRECAVER LITIGIO EN MATERIA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL".
14. En este contrato estipuló que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** renunciaría irrevocablemente a las acciones legales contra el contratante, dejando ver así, que **SINOPEC** era consciente de la contratación fraudulenta que estaba realizando y por medio del contrato de transacción buscó evitar que mi cliente iniciara acciones legales contra ellos.
15. **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA** disfrazó su relación laboral con mi poderdante para que este no fuera contratado directamente por **MANSAROVAR**. Tan es así que en cada contrato firmado con mi poderdante estipulo unas clausulas adicionales que reconocen las convenciones colectivas de **MANSAROVAR** a mi representado como se evidencia a continuación:



16. El 13 de agosto de 2009 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 10 de septiembre de 2009.
17. El 11 de septiembre de 2009 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 07 de enero de 2010.
18. El 22 de diciembre de 2009 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 17 de marzo de 2010.

19. El 09 de enero de 2010 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **AYUDANTE MECÁNICA** hasta el 01 de marzo de 2010.
20. El 02 de marzo de 2010 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 05 de abril de 2010.
21. El 24 de abril de 2010 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 15 de octubre de 2010.
22. El 16 de octubre de 2010 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 28 de octubre de 2010.
23. El 04 de noviembre de 2010 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 12 de julio de 2011.
24. El 19 de julio de 2011 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO DE MTTTO DE POZOS** hasta el 30 de enero de 2012. El salario pactado fue de **\$2.141.940**
25. El 26 de febrero de 2012 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 11 de abril de 2012.
26. El 19 de abril de 2012 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO DE PERFORACIÓN** hasta el 03 de diciembre de 2012. El salario pactado fue de **\$2.285.460**
27. El 06 de diciembre de 2012 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO DE PERFORACIÓN** hasta el 26 de febrero de 2013. El salario pactado fue de **\$2.285.460**
28. El 02 de abril de 2013 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO MANTENIMIENTO DE POZOS** hasta el 28 de noviembre de 2013. El salario pactado fue de **\$2.383.620**
29. El 27 de febrero de 2014 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 22 de enero de 2015. El salario pactado fue de **\$2.532.840**
30. El 19 de febrero de 2015 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.**

para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 06 de abril de 2015. El salario pactado fue de **\$2.554.260**

31. El 17 de abril de 2015 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **AYUDANTE MECÁNICA** hasta el 21 de abril de 2015. El salario pactado fue de **\$2.455.740**
32. El 23 de abril de 2015 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** firmó un contrato de trabajo por obra o labor determinada como supuesto trabajador en misión con la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.S** para trabajar en la empresa usuaria **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en el cargo de **CUÑERO** hasta el 13 de enero de 2016. El salario pactado fue de **\$2.729.880**
33. **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.S** expidió certificación el 04 de febrero de 2016 expresando lo siguiente:

A QUIEN PUEDA INTERESAR

JJ EMPLEOS TEMPORALES AS, identificada con Nit. 820004426-7 hace constar mediante el presente que el Señor (a), VICTOR ZENON MONTAÑO CASTAÑO, identificado (a) con Cedula de Ciudadanía, N° 7.249.912, Expedida en PUERTO BOYACA, prestó sus servicios a esta empresa, mediante un contrato de OBRA O LABOR DETERMINADA y en calidad de empleado en misión para la usuaria MANSAROVAR ENERGY, con las siguientes condiciones:

| PERIODO | | CARGO | SALARIO BÁSICO FIJO MENSUAL |
|------------|------------|-------------------|-----------------------------|
| INGRESO | RETIRO | | |
| 19/07/2011 | 30/01/2012 | CUÑERO MANT.POZOS | \$ 2.141.940 |
| 19/04/2012 | 03/12/2012 | CUÑERO MANT.POZOS | \$ 2.270.850 |
| 06/12/2012 | 26/02/2013 | CUÑERO1 | \$ 2.285.460 |
| 02/04/2013 | 28/11/2013 | CUÑERO MANT.POZOS | \$ 2.383.620 |
| 27/02/2014 | 22/01/2015 | CUÑERO | \$ 2.532.840 |
| 19/02/2015 | 06/04/2015 | CUÑERO | \$ 2.554.260 |
| 17/04/2015 | 21/04/2015 | AYUDANTE MECANICA | \$ 2.455.740 |
| 23/04/2015 | 13/01/2016 | CUÑERO | \$ 2.729.880 |

La presente certificación se expide a solicitud del interesado y dando cumplimiento al Art. 57, numeral 7 del Código Sustantivo de Trabajo a los Cuatro (04) días del mes de Febrero del 2016.

34. La sociedad **JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.S.** identificada con N.I.T. 820.004.426-7 se dedicaba al suministro de recurso humano y actualmente se encuentra cancelada según el registro mercantil.
35. La sociedad **GENTE EN ACCIÓN S.A.S** identificada con N.I.T. 900503592-2 actualmente se encuentra cancelada en el certificado de existencia y representación legal. En Puerto Boyacá estaba inscrita como agencia con el numero de matricula mercantil 20110725 y la actividad económica que realizaba era la de suministro de recurso humano.
36. De acuerdo con las descripciones anteriores, mi poderdante tuvo variados cargos, **CUÑERO, ENCUELLADOR, CUÑERO MANTENIMIENTO DE POZOS, CUÑERO DE PERFORACIÓN, AYUDANTE MECÁNICA.**
37. Las funciones que desempeñaba el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** en **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** eran las siguientes:
 - Armar y ordenar tubería
 - Verificar y limpiar roscas de tubería
 - Limpiar desechos, instalaciones, equipos y clústeres
 - Lavar tanques de lodo
 - Construir canales y diques
 - Movilizar químicos hacia los tanques de lodo
 - Clasificar residuos
 - Armar línea de quemadero
 - Realizar montaje de carga en los burros
 - Desarenar el cajón de las shales shakers o rumbas
 - Pintar partes del equipo y contenedores

- Engrasar y recoger tubería
- Abrir zanjas
- Cortar cemento
- Arme y desarme del equipo
- Destapar bombas
- Recoger cables
- Ayudante de carromula, carromacho, montacargas y grúa
- Inspección pre operacional del vehículo: revisión / calibración de llantas, revisión de aceite, de agua, refrigerantes, luces.
- Revisión de herramientas / elementos de trabajo: arnés, eslingas, raches, cadenas, grilletes. Varilla, martillo de bola, calibrador, conos, paletas (pare-siga), línea de vida.
- Movilización de taladros / equipos de un clúster a otro o de un campo a otro campo: al ser ubicadas las cargas (tuberías, casetas, contenedores, bombas, kit de emergencia, preventoras, elevadores, herramientas de taladro de perforación y de equipos well services. Geo membranas, burros para tubería de perforación y varilla de producción, tanques de combustibles) sobre la plancha del tracto camión se aseguraban las cargas con cadena que se debían sujetar con ranches o eslingas.
- Ayudante vial: durante los recorridos con carga, se desempeñaba como controlador vial.

38. A pesar de que en los contratos aparecen en diversos cargos estos no son diferenciado en las convenciones de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**. No hay discrepancia por ejemplo entre el CUÑERO, CUÑERO MANTENIMIENTO DE POZOS y CUÑERO DE PERFORACIÓN.
39. Los contratos de obra o labor mencionados fueron ejecutados por el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** de manera personal.
40. Mi poderdante siempre estuvo bajo la subordinación de jefes directos y recibía órdenes directas del personal de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**.
41. Era **MANSAROVAR ENERGY LTD** quien proveía la indumentaria para realizar la labor encomendada al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
42. Mi poderdante laboro en las instalaciones de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en los campos de **MORICHE** y **JAZMÍN**.
43. Mi poderdante durante el tiempo trabajado en **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en contraprestación recibió salario o sueldo.
44. Mi poderdante durante el tiempo laborado en **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** cumplió con el horario, que le impuso esta, el cual podía variar de 8 a 12 horas de trabajo diarias.
45. Mi poderdante NO realizó en **MANSAROVAR** labores ocasionales, accidentales o transitorias. Las labores del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** eran principales y fundamentales para el desarrollo del objeto social de **MANSAROVAR**. La necesidad del servicio siempre fue permanente.
46. Mi poderdante NO realizó en **MANSAROVAR** labores para reemplazar personal en vacaciones o en uso de licencias o incapacidad, tampoco para atender incrementos en la producción o prestación de servicios. La necesidad del servicio siempre fue permanente.
47. A la fecha **MANSAROVAR** continúa trabajando en campo **JÁZMIN** y **MORICHE**. Lo que traduce que la actividad o labor determinada no ha finalizado y esto porque es propia del objeto social de la demandada.
48. Se puede evidenciar que el requerimiento del servicio temporal no tiene sustento en alguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y por el contrario, se advierte que la intención de la demandada **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** fue la de encubrir una necesidad indefinida en el

desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.

DE LA CULPA PATRONAL - DE LA OMISIÓN DEL EMPLEADOR Y LAS ENTIDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

49. Cuando mi poderdante ingresó a trabajar con la sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** su condición física era apta y su estado de salud no tenía inconvenientes, no hubo ninguna observación medica por parte del empleador cuando fue contratado.
50. El 22 de enero de 2008 la temporal **GENTE EN ACCIÓN** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud y no tenía restricciones para trabajar.
51. El 30 de marzo de 2010 la temporal **GENTE EN ACCIÓN** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional periódico y lo reportó en el cargo de **CUÑERO** y **ENCUELLADOR**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud y tenía restricciones para trabajar en alturas.
52. El 15 de julio de 2011 la temporal **GENTE EN ACCIÓN** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud y tenía restricciones para trabajar en alturas.
53. El 18 de julio de 2011 la temporal **JJ EMPLEOS TEMPORALES** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud.
54. El 16 de agosto de 2011 la **IPS SOMEDIN LTDA** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud y tenía restricciones para trabajar en alturas.
55. El 22 de febrero de 2012 la **IPS SOMEDIN LTDA** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud para trabajar.
56. El 12 de abril de 2012 la **IPS SOMEDIN LTDA** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud para trabajar.
57. El 05 de julio de 2012 la **IPS SOMEDIN LTDA** le realizó, a mi poderdante, un examen médico ocupacional de ingreso y lo reportó en el cargo de **CUÑERO**. Se indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** estaba en perfecto estado de salud para trabajar.
58. A causa de las frecuentes cargas que tenían que soportar mi poderdante tenía leves dolores en la espalda desde finales del 2007 aproximadamente.
59. Mi poderdante se encontraba realizando sus labores profesionales, en **MANSAROVAR**, y haciendo sus funciones normales levantando el CLOUSTER K al halar y estando agachado sintió el dolor en la columna más fuerte de los normal.
60. El dolor fue tan fuerte que sus compañeros lo tuvieron que llevar al médico de **MANSAROVAR** el cual le recetó DICLOFENALCO para el dolor y una inyección.
61. **MANSAROVAR** no reportó el suceso, no realizó seguimiento a este ni cambio de funciones a mi poderdante.
62. A partir de ese día el estado de salud del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** se empezó a ver disminuido.

63. El 19 de febrero de 2016 **MANSAROVAR** le realizó, a mi poderdante, historia clínica de egreso en el que la medico especialista en salud ocupacional **ELIANA ARAUJO** indicó que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** no tenía ninguna novedad desde el día en el que entró a trabajar para ellos, sin enfermedades, sin accidentes de trabajo y sin cambios en su salud.

64. El 24 de agosto de 2016 **MANSAROVAR** le realizó, a mi poderdante, historia clínica de ingreso en el que la medico especialista en salud ocupacional **ELIANA ARAUJO**, indicó en recomendaciones, que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** debía:

“Usar medias anti varices, disminuir pesos, capacitación manejo de cargas, dieta baja en harinas, uso EPP, pausas activas, higiene postural”.

El concepto de aptitud medico ocupacional advirtió que mi poderdante tenia aptitudes físicas diferentes a las requeridas para el cargo al que aspira. Además, le recomendó evitar movimientos de flexo, extensión y rotación de columna de forma repetitiva.

65. El 24 de agosto a mi poderdante le practicaron un estudio denominado “RADIOGRAFÍA DE COLUMNA LUMBAR AP Y LAT”. La doctora Carmen Restrepo concluyo:

*“1. Signos sugestivos de Discopatía L5 – S1
2. Cambios espondilósicos lumbares. “*

66. El 25 de agosto de 2016, la medico de **MANSAROVAR**, **ELIANA ARAUJO** especialista en salud ocupacional recetó a mi poderdante y le indicó lo siguiente:

“Control por ortopedia, signos sugestivos y discopatía L5 – S1, cambios esport lumbares, posible patología que podría aumentar con su labor”

67. El 30 de diciembre de 2016 le fue realizado al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** “RM DE COLUMNA LUMBAR” la médico radiólogo TANIA RUIZ infirió lo siguiente:

“abombamiento difuso de los anillos fibrosos L1 – L2 y L3 – L4 sin reperación central ni forminal. Protrusión central y desgarró anuloligamentario L4 – L5 contactando las raíces nerviosas L5 bilateral. Abombamiento difuso asimétrico a la derecha del anillo fibroso L5 – S1 con estenosis neuroforaminal del mismo lado y contactando la porción sub articular de la raíz nerviosa S1 derecha”.

68. El señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** junto con un grupo de trabajadores (que padecen de dolencias similares a las de mi poderdante) y que también prestaban servicios a **MANSAROVAR** decidieron buscar ayuda para enfrentar los malos tratos e irregularidades a las que estaban sometidos en la empresa usuaria. Acudieron al inspector de trabajo de Puerto Boyacá para ponerle en conocimiento la situación por la que estaban pasando.

69. El 17 de febrero de 2017 el inspector de trabajo de Puerto Boyacá emitió un acta de verificación de condiciones laborales del personal reubicado (que había trabajado con **MANSAROVAR**) en las instalaciones de **MISIÓN TEMPORAL** en Puerto Boyacá.

70. El acta del inspector de trabajo en primer lugar narra lo que el representante de los trabajadores el señor **GUILLERMO CONTRERAS** manifiesta frente a las condiciones en las que la empresa, **MISIÓN TEMPORAL** y **MANSAROVAR**, los ha reubicado. Manifiesta que las sillas en las que los acomodan son muy duras y no son aptas para las dolencias que padecen en la espalda los trabajadores que se encuentran allí y que en gran porcentaje están enfermos de la columna.

El trabajador manifiesta que no hay agua potable, dado el clima de Puerta Boyacá es indispensable tener agua, las condiciones higiénicas de los baños no son las adecuadas y no les garantizan el transporte hasta sus hogares a aquellos trabajadores que tienen dificultades para trasladarse y cuyo lugar de domicilio es muy retirado de la empresa. Manifiesta también que el trato por parte de los directivos no es el adecuado y que los permisos que regularmente piden para citas medicas les son negados.

71. Acto seguido, en el acta del inspector de trabajo interviene el director de servicios el señor **ANDRÉS CIFUENTES** quien en su narración indica que lo dicho por el representante de los trabajadores no es cierto. Se refiere a derechos de peticiones y denuncias que ya ha recibido por parte de los trabajadores que manifiestan sentirse maltratados y no tenidos en cuenta como seres humanos e indica que nada de lo dicho es cierto.
72. El acta fue firmada el 17 de febrero de 2017 por el inspector de trabajo **ANDRÉS BARRAGAN**, en representación de **MISIÓN TEMPORAL** el señor **ANDRÉS MAURICIO CIFUENTES** y **DAISY NAYIBE ALONSO** y por los trabajadores el señor **GUILLERMO CONTRERAS**.
73. El 15 de agosto de 2018 por medio de una resonancia de columna lumbar simple la médico radióloga **INGRID VIVAS** concluyó:

“cambios degenerativos de columna lumbosacra con compromiso radicular descrito en L4 - L5 Y L5 – S1 principalmente”
74. Las jornadas de trabajo del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** eran de 21 días continuos de trabajo.
75. Generalmente, el horario en el que desarrollaba sus labores era desde las 7 a.m. sin hora fija de salida que podría ser hasta las 7 p.m. o más dependiendo de si la actividad lo requería. Como se evidencia en las pruebas las jornadas de trabajo podrán ser de hasta 12 horas seguidas.
76. **VICTOR ZENON MONTAÑO** solo tenía 10 minutos dentro de la jornada para almorzar y no lo hacía en un espacio adecuado, ya que, almorzaba en el mismo lugar en el que realizaba sus funciones. Cuando terminaba de almorzar continuaba con la operación. Sin embargo, algunos días por la exigencia de sus funciones el tiempo no le alcanzaba para almorzar.
77. Mi poderdante, no tenía pausas de descanso o gimnasia laboral que le permitiera recuperar su sistema músculo – esquelético.
78. Durante el tiempo que trabajó mi poderdante, realizó actividades que le exigían posturas forzosas, mantenidas y movimientos repetitivos en los miembros superiores e inferiores. Además de los movimientos repetitivos de flexo extensión que requerían esfuerzos físicos demasiado frecuentes y prolongados relacionados directamente con los problemas de columna vertebral. Las funciones realizadas por mi poderdante se basaban en los siguientes:
 - trabajo físico pesado,
 - levantamiento de cargas y postura forzada a nivel columna,
 - movimientos de flexión y rotación del tronco,
 - exposición a vibración del cuerpo enteroDichas actividades, según estudios del NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional), están directamente relacionadas con los factores de riesgo que están asociados con la aparición del dolor lumbar inespecífico (diagnosticado a mi poderdante como más adelante se demostrará).
79. La manipulación manual de cargas es una de las actividades laborales más comunes que da lugar a lesiones músculo-esqueléticas, especialmente dorso-lumbares. Sus efectos van desde molestias ligeras hasta la existencia de una incapacidad permanente. El levantamiento y transporte manual de cargas conllevan la realización de esfuerzos intensos, que provocan desgarros y deterioro progresivo de los discos y de las articulaciones intervertebrales. Existe riesgo derivado de la fuerza cuando: se realiza el esfuerzo en forma repetida y los tiempos de descanso son insuficientes como en este caso que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** solo le daban 10 minutos para almorzar y no tenía descanso dentro de su jornada laboral de hasta 12 horas diarias.
80. A saber, las tareas que realizaba el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** tenían periodos insuficientes de reposo fisiológico o de recuperación, era constantemente expuesto a vibraciones, la temperatura o

circulación del aire eran inadecuados y no recibió una capacitación o formación para la realización de sus actividades por parte de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.**

81. Como consecuencia de su exposición al riesgo, mi representado adquirió enfermedades de clase osteomuscular.
82. Al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** le realizaron exámenes medico ocupacionales en el 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015. En estos exámenes nunca se relacionó daños o limitaciones funcionales para que él pudiera trabajar, por el contrario, siempre fue apto para ejercer sus laborales, los resultados y comentarios de lo médicos especialistas en temas ocupacionales fueron siempre positivos.
83. Lo anterior demuestra que mi poderdante gozaba de un muy buen estado de salud antes y durante los primeros años de servicio prestado a **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.**
84. Mi poderdante ha tenido que acudir en repetidas ocasiones al servicio de urgencias por el dolor de espalda que no le permite realizar ni actividades laborales ni cotidianas. No puede quedarse por mucho tiempo en una misma posición, no puede caminar por mucho tiempo, sus manos no sostienen los elementos, de repente, se le caen y dada su experiencia laboral en los lugares en los que solicita trabajo lo primero que le piden son exámenes de columna.
85. En el actuar de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** no se observa que haya seguido normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger, atender las dolencias y consecuencias en la enfermedad con ocasión y como consecuencia del trabajo que mi poderdante desarrolló en dicha empresa.
86. La demandada **MANSAROVAR** no brindó la capacitación suficiente a mi representado frente a los riesgos ergonómicos, en especial, frente al levantamiento de cargas.
87. La demandada **MANSAROVAR** no dio cuenta de haber puesto en práctica acciones que aminoraran el riesgo al que estaba mi poderdante que sufre la enfermedad profesional respecto de los daños que le fueran ocasionados con ese proceder.
88. **MANSAROVAR** tampoco verificó que su intermediario brindara la capacitación suficiente a la demandante frente a los riesgos ergonómicos, en especial, frente al levantamiento de cargas.
89. A pesar de las constantes consultas de mi poderdante en la **EPS MEDIMÁS** y de las evidentes dolencias, la EPS, nunca califico el origen de la enfermedad del señor.
90. Ni **MANSAROVAR** ni la Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, ni la **EPS MEDIMÁS** (teniendo la obligación legal) realizaron la evaluación integral del puesto de trabajo, la corrección de este y la generación de las recomendaciones necesarias sobre las actividades que desempeñaba el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** para evitar el desarrollo y la continuidad de sus afecciones.
91. **MANSAROVAR** no verificó, ni obligo, a su intermediaria para que cumpliera a cabalidad con las recomendaciones y restricciones medico laborales.
92. Ni **MANSAROVAR**, ni la Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, ni la **EPS MEDIMÁS** realizaron la evaluación integral del puesto de trabajo orientada a la descripción y valoración de las demandas físicas con el fin de detectar y corregir los aspectos generadores del riesgo y del daño que se le estaba causando a mi poderdante mientras realizaba sus actividades el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
93. **MANSAROVAR** no realizó evaluaciones médicas pre-ocupacionales, ocupacionales periódicos anuales y post-ocupacionales, para el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.

94. **MANSAROVAR** a pesar de lo constantes cambios de funciones del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** nunca realizó evaluación médica por cambio de ocupación de mi poderdante tal y cómo se estipula en la Resolución 2346 de 2007, artículo 5, literal B.
95. **MANSAROVAR** no brindó los elementos de protección suficientes para prevenir las enfermedades laborales que padece mi representado.
96. **MANSAROVAR** por los hechos ocurridos con el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** debió establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de mi poderdante protegiéndolo de los riesgos derivados de la actividad que realizaba en el lugar de trabajo y no lo hizo.
97. **MANSAROVAR** no llevó a cabo la vigilancia médica que requería el trabajador, en consideración a las patologías que le fueron diagnosticadas y que tienen relación directa con la actividad laboral que debió realizar.
98. La abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidado debido en las relaciones subordinadas de trabajo constituye la conducta culposa que prevé el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.
99. Desde la fecha en que le diagnosticaron las patologías al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** han transcurrido más de 540 días.
100. Pese a que el Decreto 1507 de 2014 establece que la calificación de PCL (Pérdida de la Capacidad Laboral) se debe realizar a más tardar dentro de los 540 días siguientes al diagnóstico, a la fecha a mi poderdante no se le ha calificado ni el origen la PCL de las patologías que padece, por parte de las entidades de seguridad social.
101. Mi poderdante no ha podido continuar su vida con normalidad, tampoco, trabajar a causa de los dolores en la espalda que continuamente tiene y que no lo dejan estar en ninguna posición tranquila. Además de las frecuentes consultas al médico que no permiten que pueda tener otro trabajo y el desarrollo normal de sus actividades diarias.
102. **El pasado 03 de julio de 2021, como se evidencia en el estudio de resonancia de columna lumbar simple aportado en el acápite probatorio, al señor Zenón le diagnostica rectificación, espondilosis, discopatía multisegmentaria por deshidratación, abombamiento y protrusión, contacto radicular, y cambios degenerativos facetarios.**

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA DEBILIDAD MANIFIESTA

103. El 13 de enero de 2016 la empresa **JJ EMPLEOS TEMPORALES** le remite a mi poderdante una comunicación en la que le indica que la empresa dio por terminado el contrato ya que la labor para la cual fue contratado concluyó y que hasta ese día trabajaría para ellos.
104. La terminación del contrato no puede tener efectos jurídicos pues se realizó cuando mi poderdante se encontraba cubierto por el fuero de salud.
105. Además, mi poderdante tiene estabilidad laboral reforzada surgida de su condición como padre cabeza de familia.
106. **MANSAROVAR** no solo no tuvo en cuenta los pilares del Sistema General de Riesgos Laborales Colombiano, sino que además terminó el contrato con una persona con debilidad manifiesta y certificó al momento de su despido que mi poderdante no había tenido accidente de trabajo y que no tenía problemas de salud. Siendo evidente con lo anteriormente expuesto que el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** tuvo un cambio trascendental en su salud durante el tiempo que trabajo para **MANSAROVAR**.

107. Pese a que el empleador sabía que a mi representado no se le había culminado su proceso de calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral, despidió a mi representada encontrándose en estado de debilidad manifiesta.
108. La estabilidad reforzada de mi poderdante se basa en las limitaciones físicas que este padece y padecía después de trabajar en **MANSAROVAR**.
109. Mi poderdante no puede realizar movimientos de fuerza, no puede estar mucho tiempo en la misma posición, no puede caminar por mucho tiempo, sus manos no soportan el peso y en los lugares en los que ha presentado su hoja de vida siempre le piden exámenes de columna vertebral en óptimas condiciones.
110. Ni **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**, ni su intermediaria, solicitaron autorización del Ministerio de Trabajo para despedir al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.

NÚCLEO FAMILIAR DEL DEMANDANTE

111. El surgimiento de la enfermedad y el despido del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** en estado de debilidad manifiesta, generó perjuicios materiales e inmatrimoniales a mi representado y a su familia.
112. El núcleo familiar del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** está compuesto por su esposa **MARÍA ELENA SARMIENTO** y su hijo **VICTOR ANDREY MONTAÑO**.
113. Debido a la enfermedad laboral del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** la familia de mi mandante ha resultado afectada en su comportamiento, relaciones familiares y en el desarrollo normal de su vida ya que las necesidades económicas por la falta de trabajo de mi poderdante han obstaculizado actividades tendientes al desarrollo de cada uno de los integrantes de su núcleo familiar.
114. Mi mandante no se ha podido ubicar laboralmente ya que por su notoria enfermedad y las dolencias que esta le generan ninguna empresa lo ha vuelto a contratar adicionalmente no tiene ninguna entrada de dinero extra que le permita realizar los gastos correspondientes con la patología y con los gastos propios del hogar.

DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE MANSAROVAR

115. Entre las codemandadas **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA** y **ECOPETROL S.A.**, se celebró contrato de asociación.
 - 115.1. El objeto de éste es el de explotar los campos petroleros llamados: **NARE SUR, JAZMÍN, GIRASOL, UNDERRIVER, ABARCO Y CHICALÁ**.
116. **MANSAROVAR** ha celebrado con la Unión Sindical Obrera de la Industria Petrolera., una serie de convenciones colectivas de trabajo, con vigencia de 3 años cada una.
 - 116.1. Una de estas es la "Convención 2012", que tuvo vigencia desde el 1 de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2015.
 - 116.2. La siguiente fue la "CONVENCIÓN 2015" que estuvo vigente desde el 1 de julio de 2015 hasta el 30 de junio de 2018.
117. El 24 de septiembre de 2012 **MANSAROVAR** y la Unión Sindical Obrera de la Industria Petrolera celebran la **CONVENCIÓN 2012** aplicable a todos los trabajadores de **MANSAROVAR ENERGY**.
118. El 21 de agosto de 2015 **MANSAROVAR** y la Unión Sindical Obrera de la Industria Petrolera celebran la **CONVENCIÓN 2015**.

- 118.1. Esta establece que aplica a los trabajadores de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD que estén prestando sus servicios a la empresa en forma permanente y a quienes posteriormente ingresen al servicio de ella y que tengan derecho de acuerdo con la ley. (Art 101)
119. La mencionada CONVENCIÓN 2012, establecía que, a partir del 1 de julio de 2013, el salario de los trabajadores debía aumentar en un porcentaje equivalente al IPC + 1,5% del promedio devengado durante el último año, circunstancia que a la fecha no fue efectuada a favor del trabajador demandante.
120. Al trabajador demandante no le fue reconocido el aumento de un porcentaje equivalente al IPC + 2,5% del promedio devengado durante el último año (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 68).
121. Al trabajador demandante no le fue reconocida la suma equivalente a \$3155 diarios, incrementados en un porcentaje igual al IPC + 1,5% por concepto de retribución de campo. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70).
122. Al trabajador demandante no le fue reconocida la suma equivalente a \$3155 diarios, por concepto de retribución de campo. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70).
123. Al trabajador demandante no le fue reconocida la suma equivalente a \$3155 diarios, incrementados en un porcentaje igual al IPC + 2,5% por concepto de retribución de campo. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70).
124. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni tenida en cuenta las retribuciones de campo para el cálculo de las prestaciones sociales. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70).
125. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni tenida en cuenta, en la prima de servicios del segundo semestre de 2012, la prima de antigüedad equivalente a 29 días del salario devengado para ese momento. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 75).
126. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni tenida en cuenta, en la prima de servicios del segundo semestre de 2013, la prima de antigüedad equivalente a 39 días del salario devengado para ese momento. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 75).
127. Al trabajador demandante no le fue reconocido el incremento del salario sumándole un valor de \$99.194 de conformidad con el escalafón de nómina. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 18, numeral 6).
128. Al trabajador demandante no le fue reconocido el incremento de un 6% del valor devengado al 30 de junio de 2015. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 67).
129. Al trabajador demandante no le fue reconocido el incremento en un porcentaje equivalente al IPC + 1,5% del promedio devengado durante el último año. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 68- CONVENCIÓN 2015).
130. Al trabajador demandante no le fue reconocido el incremento en un porcentaje equivalente al IPC + 2% del promedio devengado durante el último año. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 68- CONVENCIÓN 2015).
131. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni pagada la suma equivalente a \$3650 diarios, por concepto de retribución de campo. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70 - CONVENCIÓN 2015).

132. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni pagada la suma equivalente a \$3650 diarios, incrementados en un porcentaje igual al IPC + 1,5%, por concepto de retribución de campo. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70 - CONVENCIÓN 2015).
133. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni pagada la suma equivalente a \$3155 diarios, incrementados en un porcentaje igual al IPC + 2%, por concepto de retribución de campo. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70- CONVENCIÓN 2015).
134. Al trabajador demandante no le fue reconocido ni pagado el valor de la retribución de campo que debió ser tenido en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 70 - CONVENCIÓN 2015).
135. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni pagada la prima del segundo semestre de 2015, con la inclusión de la prima de antigüedad equivalente a 39 días del salario devengado para ese momento. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 75- CONVENCIÓN 2015).
136. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni pagada la prima del segundo semestre de 2016, con la inclusión de la prima de antigüedad equivalente a 39 días del salario devengado para ese momento. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 75- CONVENCIÓN 2015).
137. Al trabajador demandante no le fue reconocida ni pagada la prima del segundo semestre de 2017 prima de antigüedad equivalente a 39 días del salario devengado para ese momento. (lo anterior se prueba con la mencionada convención, artículo 75- CONVENCIÓN 2015).
138. **El señor ZENON estuvo afiliado de forma activa a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo U.S.O., hasta el mes de marzo de 2017.**

DEL TRATO A LOS TRABAJADORES POR PARTE DE MANSAROVAR – UN PROBLEMA SOCIAL PARA PUERTO BOYACÁ

139. La empresa demandada **MANSAROVAR** contrató los servicios del trabajador a través de la tercerización laboral, por más de nueve años.
140. Ante la tercerización prolongada, la **USO** (Unión Sindical Obrera) ha realizado múltiples manifestaciones solicitando a **MANSAROVAR** contratar directamente a los trabajadores.
141. El día 15 de septiembre de 2015, la revista Portafolio reportó una presunta precarización laboral implementada por Mansarovar a través de sus aliados (se aporta prueba)
 - 141.1. De acuerdo con la nota periodística, para septiembre de 2015, Mansarovar tenía tercerizado casi el 69,9% de su fuerza de trabajo.
142. El día 3 de febrero de 2011, la revista Vanguardia.com, informó del levantamiento de las mesas de negociaciones con **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA**, por presuntos incumplimientos en los acuerdos consignados en las convenciones colectivas de trabajo. (se aporta prueba)
143. El día 9 de septiembre de 2015, El Tiempo.com, informó de la protesta por el supuesto desconocimiento de los derechos laborales. (Se aporta prueba)
144. El día 23 de septiembre de 2018, en reportaje de Séptimo Día, transmitido por Caracol Televisión, se puso en conocimiento de la opinión pública nacional, las irregularidades de la contratación por parte de **MANSAROVAR**, (se aporta video).

145. En dicho reportaje se relata la subcontratación por medio de temporales para actividades propias de la exploración, explotación, procesamiento, transporte y comercialización de crudo e hidrocarburos.
146. En dicho reportaje, entrevistaron aproximadamente a 10 extrabajadores de **MANSAROVAR** quienes narraron que inicialmente estaban vinculados con la temporal **JJ EMPLEOS** y que cada vez que iban a completar el año la temporal los retiraban para contratarlos de nuevo al mes y en otras ocasiones con otras temporales.

DE LA SOLIDARIDAD DE ECOPETROL

147. **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA** (antes TEXAS PETROLEUM COMPANY) y **ECOPETROL S.A.** el 10 de septiembre de 1980 firmaron el contrato de exploración y explotación para el sector "NARE". De conformidad con el contrato mencionado **MANSAROVAR** se desempeña como operador del sector indicado.
148. **MANSAROVAR** y **ECOPETROL S.A.** trabajan en conjunto.
149. **MANSAROVAR** trabaja en algunos terrenos que son propiedad de **ECOPETROL S.A.** Este último es comprador de los crudos de **MANSAROVAR**.
150. En documentos publicados como "informes de sostenibilidad" por **MANSAROVAR** se manifiesta que considera a **ECOPETROL S.A.** como aliado estratégico porque se desempeña en cuatro roles esenciales:
- Socio en el marco del contrato de la Asociación Nare.
 - Operador de los campos de la Asociación Nare.
 - Proveedor de crudo, ya que **ECOPETROL** compra **TODO** el crudo de **MANSAROVAR**, regido por el contrato de compraventa.
 - Comprador de nafta, como diluyente del crudo de la asociación NARE.
151. **ECOPETROL S.A.** ha actuado, de conformidad con la contratación existente, como beneficiario de las obras.
- 151.1. Dentro de sus deberes contractuales esta el deber de inspección y vigilancia
152. **ECOPETROL S.A.** ha sido notificado y puesto en conocimiento de la tercerización prolongada que usa Mansarovar
153. Ante **ECOPETROL** se presentó reparos y se exigió exhortar a Mansarovar al cumplimiento de las normas laborales sobre empresas de servicios temporales y estabilidad laboral reforzada. (Petición que se aporta)
154. En dicha petición se solicitaron pretensiones encaminadas a los requerimientos elevados con la presente acción, solicitud que tuvo la virtualidad de interrumpir el término de prescripción, conforme lo establecido por la ley.

De conformidad con los hechos expuestos anteriormente, de manera respetuosa solicito del señor Juez se declare y se condene lo siguiente:

III. PRETENSIONES

1. PRINCIPALES:

A. DECLARATIVAS:

- 1) Declarar que entre **VICTOR ZENON MONTAÑO** y la empresa **MANSAROVAR ENERGY LTDA** existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual inició el 22 de marzo de 2007 y terminó sin justa causa por parte de la **MANSAROVAR ENERGY LTDA** el 13 de enero de 2016.

- 2) Declarar que **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** fue el empleador directo del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
- 3) Declarar que el contrato de trabajo se mantuvo en el tiempo sin solución de continuidad, desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016.
- 4) Declarar que al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** le eran aplicables las Convenciones Colectivas de **MANSAROVAR**.
- 5) Declarar que al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** le corresponden los mismos beneficios de los empleados de planta de la empresa **MANSAROVAR ENERGY LTDA** conforme a lo estipulado en la convención colectiva 2015-2018.
- 6) Declarar que **MANSAROVAR** adeuda al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** la diferencia entre los salarios pagados y los que en realidad se le debían pagar desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016, por valor de \$160.000.000, en razón a que no pago los beneficios convencionales en debida forma.
- 7) Declarar que **MANSAROVAR** no pagó al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** el valor que en realidad le corresponde por concepto de auxilio de cesantías causadas por su trabajo desde el desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016.
- 8) Declarar que **MANSAROVAR** adeuda al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** la diferencia entre los intereses de cesantías pagadas y las que en realidad se le debían pagar por su trabajo.
- 9) Declarar que **MANSAROVAR** no pagó al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** el valor que en realidad le corresponde por concepto de la compensación de las vacaciones causadas por el trabajo prestado desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016.
- 10) Declarar que **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.** no pagó al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** el valor que en realidad le corresponde por concepto de prima de servicios por su trabajo desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016.
- 11) Declarar que **VICTOR ZENON MONTAÑO** tiene derecho a que se respete la antigüedad en la empresa desde el 05 de mayo de 2012, junto con los beneficios y primas de antigüedad que reconocen las convenciones colectivas.
- 12) Declarar que **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** adeuda al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** la suma de (\$30.763.140) por concepto de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997.
- 13) Declarar que **MANSAROVAR** no realizó aportes al sistema integral de seguridad social de acuerdo con el salario que realmente debía haber devengado mi poderdante desde el 22 de marzo de 2007 hasta el día de su efectivo reintegro.
- 14) Que se declare que para el 13 de enero de 2016 el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** ostentaba la calidad de sujeto de especial protección debido a su delicado estado de salud.
- 15) Declarar que la empresa **MANSAROVAR** despidió sin justa causa al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**, sin cumplir con los trámites legalmente establecidos para realizar el despido de una persona con estabilidad laboral reforzada de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, situación en la que se encontraba el señor **MONTAÑO** al momento de su despido.
- 16) Declarar la nulidad del despido del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** en atención a que este goza del fuero de estabilidad laboral reforzada.

- 17) Declarar que **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** se encuentra obligada a reubicar al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** a un cargo que pueda desempeñar de acuerdo con su estado de salud.
- 18) Declarar el incumplimiento de la empresa **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** de la obligación de protección y seguridad consagrada en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, frente a su trabajador **VICTOR ZENON MONTAÑO**, por el padecimiento de las enfermedades que tiene.
- 19) Declarar que mi poderdante el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** como consecuencia de la enfermedad que padece, sufrió perjuicios materiales y morales.
- 20) Declarar que la sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en virtud del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, está obligada al pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios causados al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
- 21) Declarar que la empresa **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.**, no tomo las precauciones necesarias para mejorar las condiciones laborales de mi poderdante, a pesar, de que concia que él no se encontraba sano.
- 22) Declarar que la empresa **MANSAROVAR** no controló uno de los factores de riesgo que había en el lugar de trabajo.
- 23) Declarar que la empresa **MANSAROVAR** es culpable y por lo tanto es responsable subjetivamente, como empleador por la enfermedad que desarrollo mi poderdante.
- 24) Declarar la responsabilidad solidaria de **ECOPETROL S.A.** como beneficiario de la obra, en virtud de lo establecido en el artículo 34 del CST.
- 25) Declarar la culpa patronal solidaria en contra de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA** y **ECOPETROL S.A.**, por las enfermedades laborales que padece mi representado.
- 26) Declarar que **VICTOR ZENON MONTAÑO** tiene derecho a que se le califique el grado de pérdida de la capacidad laboral.
- 27) Declarar que la Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, está obligada a garantizar las prestaciones asistenciales y económicas respecto de las enfermedades laborales que padece el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
- 28) Declarar que la señora **MARÍA ELENA SARMIENTO** como consecuencia de la enfermedad laboral que padece su esposo, sufrió y sufre de perjuicios morales.
- 29) Que se declare que **VICTOR ANDREY MONTAÑO** como consecuencia de la enfermedad laboral que padece su padre, sufrió y sufre de perjuicios morales.
- 30) Que se declare que la sociedad **MANSAROVAR** esta obligada a nivelar los salarios devengados por el demandante con respecto a los salarios de debió devengas como trabajador de la industria del petróleo.
- 31) Que se declare que la sociedad **MANSAROVAR** esta obligada a trasladar el cálculo actuarial que se encuentre probado sobre la nivelación del IBC real que debió reportar y sobre el que debió cotizar al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- 32) Que se declare que la sociedad **MANSAROVAR** está obligada a cancelarle a mis poderdantes, el pago de cualquier otro derecho legal o extralegal con base en los hechos probados dentro del

proceso en que pueda ser condenada ultra y extra petita.

B. DE CONDENA:

- 1) Que se condene a **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** la suma de \$160.000.000 por concepto de la diferencia entre los salarios pagados y los que en realidad se le deberían pagar desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016.
- 2) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** del valor de las cesantías causadas y no pagadas durante la relación laboral teniendo como base de liquidación el valor que debió devengar y demás factores salariales que establece la convención colectiva 2015-2018.
- 3) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** el valor de los intereses de las cesantías causadas y no pagadas durante la relación laboral.
- 4) Que se condene a **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** a pagar al señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** la diferencia entre el valor de la compensación de las vacaciones pagadas por el trabajo prestado desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016.
- 5) Que se condene a la empresa **MANSAROVAR**, al reintegro inmediato y efectivo del a del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** al cargo que desempeñaba al momento de su despido con las mismas o mejores condiciones laborales, teniendo en cuenta las recomendaciones laborales.
- 6) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago de los salarios dejados de percibir del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** desde el momento de su despido hasta el reintegro efectivo junto con los reajustes convencionales y de ley.
- 7) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago de su seguridad social y aportes a pensión correspondientes al momento de su despido y hasta su reintegro efectivo.
- 8) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago de la sanción de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por valor de \$18.143.219
- 9) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago de las primas de antigüedad que se generaron desde el despido de la trabajadora.
- 10) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago de la indemnización por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales.
- 11) Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** al pago de la indemnización por no consignar las cesantías.
- 12) Que se condene a la empresa **MANSAROVAR** a cancelarle a mi poderdante la INDEMNIZACIÓN TOTAL Y ORDINARIA de perjuicios consagrada en el artículo 216 del Código Sustantivo Trabajo.
- 13) Que se condene a **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** a indemnizar total y ordinariamente los perjuicios ocasionados a mis representados por la culpa en la enfermedad laboral que padece mi representada, así:
 1. Daño moral: 100 SMLMV a cada uno de los demandantes.
 2. Daño a la vida en relación: 100 SMLMV a cada uno de los demandantes.
 3. Daño fisiológico: 200 SMLMV a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO**
 4. Pérdida de oportunidad: 200 SMLMV a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO**

5. Lucro cesante consolidado: a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** el valor del salario mensual que venía devengando la demandante, desde la fecha de estructuración que se determine en el proceso, hasta la presentación de la demanda.
 6. Lucro cesante futuro: a favor del señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** el valor del salario mensual que venía devengando la demandante desde la presentación de la demanda, hasta la expectativa de vida.
- 14) Que se ordene a la Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, a realizar la calificación integral de las enfermedades que presenta el demandante y se determine la pérdida de capacidad laboral de mi poderdante por las patologías que resultaron de la evolución posterior del accidente laboral y de las enfermedades producidas por el trabajo.
 - 15) Que se condene a la Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, al pago de la indemnización por incapacidad permanente parcial o al reconocimiento de la pensión de invalidez de acuerdo con el grado de pérdida de la capacidad laboral que se determine dentro del proceso.
 - 16) Que, de las pretensiones incoadas en esta demanda, se condene al pago de los intereses moratorios de las sumas que resulten de las condenas.
 - 17) Que se condene a la demandada en los demás derechos y mayores valores que resulten probados dentro del proceso conforme a las facultades ultra y extra petita establecidas en el artículo 50 del CPTSS.
 - 18) Que se condene a las demandadas en Costas y Agencias en derecho.

C. PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

Si en gracia de discusión el señor juez NO declara que el señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** para el 13 de enero de 2016 ostentaba la calidad de sujeto de especial protección debido a su estado de salud, subsidiariamente solicito las siguientes:

- DECLARATIVAS SUBSIDIARIAS

1. Que se declare que la terminación del contrato laboral por parte de **MANSAROVAR** a través de las temporales S.A.S. fue sin justa causa.
2. Que se declare que **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** adeuda al señor **VICTOR ANDREY MONTAÑO** la suma de \$ 99.904.785,48 por concepto de la indemnización por despido sin justa causa.

- CONDENATORIAS SUBSIDIARIAS.

1. Que se condene a **MANSAROVAR** y solidariamente a **ECOPETROL S.A.** a pagar señor al **VICTOR ANDREY MONTAÑO** la suma de \$97.904.785,48 por concepto de la indemnización por despido sin justa causa.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Me fundamento en lo dispuesto en el preámbulo y los artículos 1, 2, 13, 25, 53 de la Constitución Política; en los artículos 1, 2, 3, 5, 9, 10, 11, 13,14, 23, 24, 48, 55, 56, 57, 61, 64, 65, 127, 134, 143, 206, 215, 216 del C. S. del T y S.S.; en los artículos del C.P. del T y S.S., el Decreto 1295 de 1994; la Ley 1562 del 2012, la Ley 100 de 1993, el Decreto 917 de 1999 y el Decreto 2463 de 2001.

La sociedad **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD**, con sus actuaciones, vulneró los derechos fundamentales de mi poderdante a la igualdad, al trabajo, a la seguridad social, ya que no cumplió con sus obligaciones como

empleador frente a las patologías que padece el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** y no garantizó que el estado de salud del trabajador durante la relación laboral fuera estable previniendo el desarrollo de su enfermedad como resultado del accidente laboral.

La salud del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** tuvo una notoria desmejora sin que el empleador hubiere realizado acciones para evitar esto. Tampoco propició un cambio de funciones para evitar los sobre esfuerzos que debía hacer mi mandante en el desarrollo de sus funciones, es decir, que no inicio un proceso de rehabilitación en búsqueda de que la salud de mi mandante mejorara o no se viera expuesta a las condiciones de trabajo que como se indicó anteriormente aumentaron las patologías del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.

A. DE LA RELACIÓN DIRECTA CON MANSAROVAR

La empresa MANSAROVAR contrató y contrata personal por medio de temporales para actividades que son propias del desarrollo del objeto social de la misma. Es necesario recordar que en reiterada jurisprudencia se ha indicado que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador».

Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria».

Por estas razones, las empresas usuarias no pueden acudir fraudulentamente a esta contratación para suplir requerimientos permanentes. De allí que el artículo 6.º del Decreto 4369 de 2006, les prohíba

«prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales», cuando al finalizar el plazo de 6 meses, prorrogable por otros 6, aún subsistan incrementos en la producción o en los servicios.

Al respecto, esta Sala en sentencia CSJ SL17025-2016 adujo que las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión, tal como ocurriría cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3.º del precepto citado”.

Las funciones que realizaba el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** en el cargo de OBRERO/OBRERO RASO son de necesidad permanente y esencial de la empresa petrolera, la cual, a menos que se dieran las circunstancias consagradas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, no podía contratar por intermedio de empresas temporales. En este punto vale la pena recordar lo dicho por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL3520-2018:

“la infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados”.

De acuerdo con la doctrina se debe concluir que en la relación laboral entre el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** y **MANSAROVAR** el verdadero empleador del demandante siempre fue la sociedad **MANSAROVAR**.

B. DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

El código sustantivo del trabajo, define los contratistas independientes y los simples intermediarios de la siguiente manera:

“ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. Modificado por el art. 3, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.”

De la simple lectura de la definición anterior, se desvirtúa la calidad de contratista independiente de las empresas temporales como quiera que, para la realización del supuesto contrato de trabajo entre éstas y el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**, se usaron los medios de producción de la empresa **MANSAROVAR ENERGY**, además de la continuada subordinación de mi poderdante con el personal contratado directamente por **MANSAROVAR**, por lo cual es claro que NO existió autonomía técnica directiva y mucho menos el uso de medios propios por parte de las temporales.

Al respecto la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014, indico:

“3.4.6 Cabe también destacar la Sentencia C-090 de 2014[24] en donde se analizó la expresión “laborales”, del artículo 1 de la Ley 1258 de 2008, que limitaba la responsabilidad de los accionistas de una SAS al monto de sus aportes, incluso frente a obligaciones laborales de la sociedad -y tributarias o cualquiera otra naturaleza-, con excepción de las referidas en el artículo 42 de la misma ley respecto de aquellas contraídas

por la sociedad en fraude a la ley o perjuicio de terceros, respecto de las cuales opera la responsabilidad de accionistas y administradores.

La Corporación declaró la exequibilidad de la disposición y resaltó las bondades de la legislación al establecer la solidaridad de los accionistas en el caso de conductas fraudulentas, especialmente en el marco de las obligaciones laborales. Sobre el particular dijo:

Corolario de lo anterior, se denota el avance legislativo introducido con la Ley 1258 de 2008 en comparación con las disposiciones del Código de Comercio en cuanto a la protección de los trabajadores o de terceros frente al uso fraudulento de la sociedad, ya que el cuerpo normativo de las SAS, -art. 42 Ibid- incorpora la figura del levantamiento del velo societario, haciendo innecesario acudir a los instrumentos legales descritos en la cita anterior. **Es así, como la desestimación de la persona jurídica en el caso de incurrir en fraude a la ley o terceros, cristaliza la protección de los afectados en contra de este tipo de actos irregulares, así:**

4.1.2. Para el demandante, la exoneración de responsabilidad de los accionistas por obligaciones laborales de la SAS atenta contra los derechos de los trabajadores, al consagrar con ello la no exigibilidad de los derechos laborales frente a los accionistas de la sociedad, la desprotección del trabajador y la ineficacia de sus derechos, con desconocimiento de preceptos constitucionales y normas internacionales del PIDESC y el Convenio 95 de la OIT. En esencia, la demanda busca que, por decisión judicial, se cree una obligación de solidaridad entre la sociedad y los socios para el pago de todas las deudas laborales y de seguridad social.

3.4.7 Del anterior recuento jurisprudencia se concluye que: (i) el legislador tiene un amplio margen de apreciación al regular las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacer efectivo su valor, el principio y el derecho-deber, (ii) no obstante, al ejercer tal facultad, se encuentra obligado a garantizar las garantías laborales de los trabajadores, (iii) **la Corte Constitucional ha declarado la constitucionalidad de ciertos fenómenos de flexibilización laboral, como mecanismo legítimo para incentivar la creación de empleo, pero (iv) dichas herramientas no pueden ser utilizadas para mutar verdaderos contratos laborales y desconocer las prerrogativas mínimas reconocidas por el artículo 53 Superior, (iii) en el caso que las figuras sean utilizadas fuera de los objetivos para los que fueron creadas, las autoridades de control deben tomar los correctivos pertinentes y además, (iv) habrá una responsabilidad de aquél patrono que ha utilizado estos instrumentos de forma irregular**

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.”

Por lo anterior resulta forzoso concluir que la actuación de las temporales frente a la contratación de personal para la empresa **MANSAROVAR ENERGY**, no es otra que la de **SIMPLE INTERMEDIARA**, tal como se define en el artículo 5 del Código Sustantivo del trabajo, así:

“ARTICULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO. 1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.”.

El fenómeno de la tercerización laboral se materializa en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 34 que establece la figura de la vinculación indirecta. Así pues, el contratista se encarga de buscar, contratar y llevar a sus trabajadores para prestar el servicio al beneficiario del trabajo, dueño de la obra o en términos generales al contratante, el cual vincula a alguien que se llamaría contratista pudiendo ser persona natural o jurídica. Ahora bien, se debe indicar que en este escenario el beneficiario de la obra es solidariamente responsable junto con el contratista de los salarios e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa. Por lo tanto, se hace relevante establecer hasta qué punto no es necesaria la actividad del contratista dentro del objeto social del contratante, a fin de establecer, si hay o no responsabilidad solidaria sobre las acreencias laborales.

Al respecto, algunos autores aducen que para que opere la solidaridad, debe haber identidad de objeto social, en dichos casos no habría duda. Pero cuando tal difiere entre el contratante y el contratista es necesario observar si la falta de la labor desempeñada por el último implica o no la posibilidad de realizar el objeto social. La regla general es la solidaridad, por lo tanto, el contratante debe probar que contrató un servicio para que desarrollaran labores extrañas a su objeto social. Lo mismo ocurre en presencia de subcontratistas. La Corte Suprema ha mantenido una línea decisional en lo relativo a la responsabilidad solidaria de los contratantes, sin embargo, la interpretación puntual puede ser laxa en algunos casos, dado que algunas sentencias hablan de “actividades directamente vinculadas”, mientras que otras aluden a “actividad ajena al propietario o dueño de la obra”.

En Sentencia 35864 de marzo 1º de 2010 la Corte consideró que lo que se busca con la solidaridad laboral del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es que la contratación con un contratista independiente para que realice una obra o preste servicios, no se convierta en un mecanismo utilizado por las empresas para evadir el cumplimiento de obligaciones laborales. De manera que, si una actividad directamente vinculada con el objeto económico principal de la empresa se contrata para que la preste un tercero, pero utilizando trabajadores, existirá una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales de esos trabajadores.

Ahora bien, en sentencia SL 27623 de 2009, 25505 de 2005 y 35864 de 2010, la Corte se ha pronunciado respecto de las actividades que son extrañas al giro ordinario de los negocios y reiteradamente ha coincidido en que las actividades de mantenimiento de la infraestructura física del establecimiento productivo, prestación de servicios públicos, empresas del sector servicios en las que su equipamiento son de apoyo a la labor no pertenecen a estas actividades ajenas y no a maquinarias imprescindibles y específicas para la obtención del producto industrial. Insistentemente la sala ha considerado que son extrañas al giro ordinario de los negocios, las actividades de mantenimiento de la infraestructura física del establecimiento productivo, (servicios públicos, empresas del sector servicios en las que su equipamiento son de apoyo a la labor) y no maquinarias imprescindibles y específicas para la obtención del producto industrial. Lo que quiere decir que doctrinariamente se ha entendido que la solidaridad surge cuando la obra, labor o actividad contratada con el contratista independiente, es propia de desarrollo normal del empleador. Si la actividad contratada es parte del proceso de producción, o corresponde a cualquier actividad que normalmente debe desarrollar la empresa para poder operar, entonces hay solidaridad con las obligaciones laborales incumplidas por el contratista. Queda claro entonces que **MANSAROVAR** responsable solidariamente.

C. DEL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES.

El artículo 53 de la constitución nacional establece como uno de los principios reguladores del derecho laboral colombiano el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, lo cual significa que al momento de aplicar el derecho sustancial, se tendrá en cuenta por parte de los juzgadores lo sucedido en realidad al momento de la prestación del servicio por parte del empleador independientemente de la figura jurídica utilizada, de la ritualidad que se le imprima a determinado acto, la declaración de un verdadero contrato de trabajo aunque se le dé el nombre de uno distinto y para el caso que nos ocupa, la existencia de una verdadera relación de trabajo aunque se pretenda fingir la existencia de una figura distinta realizada por medio de empresas de servicios temporales cuando el supuesto beneficiario de la obra es en verdad un empleador.

De tal suerte que, en virtud del mencionado principio constitucional, es claro que la verdadera empleadora fue la empresa **MANSAROVAR ENERGY LTDA** y no las empresas temporales, sobre el particular, la honorable Corte Suprema de Justicia manifestó lo siguiente:

“(...) cuando las empresas de servicios temporales utilicen su fachada para mimetizar vinculaciones laborales y defraudar a los trabajadores respecto de quiénes son sus reales o verdaderos empleadores, en realidad no ostentan aquella calidad, pues se convierten en simples intermediarias mientras que las empresas usuarias se convierten en la verdadera y directa empleadora con las condignas consecuencias económicas. Baste para ello recordar la sentencia del 24 de abril de 1997, rad. 9435, ratificada, entre otras, en la de 21 de febrero de 2006, rad. 25717, precisando ello sí, que tales consideraciones no se activan de manera automática bajo la simple argumentación de una secuencia contractual, que en verdad es lo pretendido por la censura.” (Sentencia con radicado 39669 CSJ Sala laboral)

En igual sentido se pronunció en sentencia con radicado 22259 del 2 de agosto de 2004 al expresar lo siguiente:

“La verdad es, que no ha sido extraño para la jurisprudencia y la doctrina que en muchas ocasiones se pretende desconocer el contrato de trabajo, debiéndose acudir por el Juzgador al análisis de las situaciones objetivas presentadas durante la relación, averiguando por todas las circunstancias que rodearon la actividad desarrollada desde su iniciación, teniendo en cuenta la forma como se dio el acuerdo de voluntades, la naturaleza de la institución como tal, si el empleador o institución a través de sus directivos daba órdenes perentorias al operario y como las cumplía, el salario acordado, la forma de pago, cuáles derechos se reconocían, cuál horario se agotaba o debía cumplirse, la conducta asumida por las partes en la ejecución del contrato etc., para de allí deducir el contrato real, que según el principio de la primacía de la realidad, cuando hay discordia entre lo que se ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Quiere decir lo anterior que la relación de trabajo no depende necesariamente de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado. Es por ello que la jurisprudencia y la doctrina a la luz del artículo 53 de la Carta Política, se orientan a que la aplicación del derecho del trabajo dependa cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento aparecen circunstancias claras y reales, suficientes para contrarrestar las estipulaciones pactadas por las partes, por no corresponder a la realidad presentada durante el desarrollo del acto jurídico laboral”. (Sentencia radicado 22259 del 2 de agosto de 2004 CSJ Sala laboral)

En igual sentido se pronunció la Honorable corte constitucional en Sentencia T-503 de 2015 al decir que:

*“La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, este **tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de este modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores.** Así las cosas, en el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudirse a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Es claro que en este caso no debería tratarse de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a una contratación temporal. Así las cosas, presuntamente, podemos estar en presencia de una relación laboral permanente encubierta, que no le permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo. Cabe recordar que se debe evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales, pues como se señaló, siempre que subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral, la misma no se puede dar por terminada y se debe propender por la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que han cumplido a cabalidad con las labores encomendadas. (...) Si en un caso concreto se logra acreditar la presencia de las características esenciales del contrato de trabajo, así dicha relación se haya conformado, por ejemplo, bajo la forma de un contrato de prestación de servicios, surgirá en consecuencia el derecho a reclamar el pago de las prestaciones sociales propias de una relación laboral, pues habrá de aplicarse el principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo. El principio de la primacía de la realidad sobre las formas también es aplicable a aquellos contratos laborales que por su naturaleza no pueden ser renovados de*

manera indefinida por parte del empleador, como ocurre en el caso de los contratos laborales celebrados con las empresas temporales, que se caracterizan porque la duración del mismo hace relación a la obra o labor para la cual fueron contratados.”

Con base en todo lo anterior, es claro que el supuesto contrato de obra o labor, fue suscrito con el fin de esconder una verdadera relación laboral entre el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** y la empresa **MANSAROVAR ENERGY LTDA.**

D. DEL DERECHO AL TRABAJO Y AL MINIMO VITAL

La Constitución Política de Colombia, establece los derechos fundamentales de las personas, específicamente en el capítulo I, artículo 25, se establece especial protección del derecho al trabajo, así:

*“Artículo 25. El trabajo **es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.** Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*
(Subraya y negrilla fuera de texto)

En concordancia el Código de Sustantivo de Trabajo, en el que se establece:

“ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.”

Al respecto vale la pena resaltar, el concepto jurisprudencial de la Corte Constitucional, es así como en sentencia C-593/14, manifestó lo siguiente:

*“La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, **la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.** Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”. Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta. El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” También varias de sus disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los*

“estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores.

DERECHO AL TRABAJO-Triple dimensión

La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”

Se evidencia entonces que, **MANSAROVAR ENERGY**, actuando a través de las temporales, incurrió en una clara violación de derechos fundamentales, pues aun conociendo el estado de salud de la aquí demandante, decidió dar por terminado el contrato de trabajo.

E. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

“ARTICULO 56. DEL C.S.T.: OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, ...

ARTICULO 57. DEL C.S.T.: OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los **instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.**
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y **elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.**
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos...”

En concordancia el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994, establece:

“ARTICULO 21. DEL DECRETO 1295 DE 1994.: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.

El empleador será responsable:

- a) Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio;
- b) Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento;
- c) **Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;**
- d) **Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación;**

- e) Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
 - f) Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente;
 - h) Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.
- Parágrafo. Son además obligaciones del empleador las contenidas en las normas de salud ocupacional y que no sean contrarias a este Decreto.”*

Son obligaciones del empleador la debida protección y seguridad de sus trabajadores con el fin de prevenir enfermedades de origen laboral, haciendo uso de programas de salud ocupacional, la adecuación de los espacios físicos en donde se realiza la labor, la dotación de medios de protección al trabajador y la adecuada planificación de las actividades de los mismos, como también el hacer uso y acogerse a los planes de prevención y promoción de la salud, no solo para poder desarrollar la labor encomendada con el máximo de seguridad, sino también con la mayor técnica posible. Adicionalmente, debe buscar e identificar los factores de riesgo y localizarlos para disminuir la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y con ello proteger la salud de los trabajadores.

F. PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

Le compete al empleador también por disposición legal y reglamentaria, la prevención de los riesgos laborales de sus trabajadores, lo anterior de conformidad con lo que dispone el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994 y el artículo 26 de la Ley 1562 de 2012 que indica lo siguiente:

“ARTICULO 56. DEL DECRETO 1295 DE 1994.: RESPONSABLES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES.

La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores...Los empleadores, además de la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente el programa de salud ocupacional según lo establecido en las normas vigentes, son responsables de los riesgos originados en su ambiente de trabajo. “

“ARTICULO 26. DE LA LEY 1562 DE 2012: *Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.”*

G. CULPA PATRONAL EN LA OCURRENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL

Conforme con lo expuesto, en este caso se evidencia la culpa de la empresa **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.**, en la patología que desarrolló el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**, ya que las funciones que realizaba en la empresa no solo le produjeron la enfermedad de origen laboral, sino que la falta de medidas condujo a que esta se fuera agudizando hasta el punto de que mi poderdante no ha podido trabajar por los fuertes dolores causados.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, respecto a este tópico, ha indicado los presupuestos para que prospere la responsabilidad patronal, como por ejemplo, en sentencia SL 1679 – 2019, de la Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, indico los mismos de la siguiente manera. :

“Se advierte entonces que no se discuten los presupuestos de la responsabilidad patronal, esto es, a) la ocurrencia del accidente por la culpa grave de Ricardo Delgado Molina; b) la producción de un daño; c) el nexo de causalidad entre la función desempeñada y la ocurrencia del insuceso. Tampoco existen diferencia en lo referente a la responsabilidad solidaria del contratista Ricardo Delgado Molina y la firma constructora”.

Bajo esa línea jurisprudencial, existen tres elementos esenciales que se deben acreditar para que prospere la responsabilidad patronal frente a la indemnización plena estipulada en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, las cuales son:

- a) la ocurrencia del accidente o enfermedad;
- b) la producción de un daño;
- c) el nexo de causalidad entre la función desempeñada y la ocurrencia del suceso.

H. LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA LEY 100/93 Y LA INDEMNIZACIÓN DEL ARTÍCULO 216 DEL C.S.T.

La indemnización por culpa patronal es diferente a las prestaciones que se generan por el Sistema general de riesgos laborales, en este caso, no se está solicitando prestaciones económicas que involucren a la ARL, sino que el empleador **MANSAROVAR**, indemnice a mi mandante por los perjuicios que le causó, al provocar el desarrollo de la enfermedad de origen laboral causada. Al respecto en la sentencia con referencia 35121 de la Corte Suprema de Justicia del 3 de junio de 2009 manifestó:

“(…)Con respecto al derecho a la reparación como consecuencia de un accidente de trabajo, nuestra legislación tiene prevista dos maneras de reparación identificables jurídicamente así: una, la denominada reparación tarifada de riesgos, relativa al reconocimiento de los beneficios o prestaciones económicas previstos en la Ley 100 de 1993, Ley 776 de 2002 y demás normas reglamentarias según el caso a cargo de las Administradoras del Riesgo Profesional; y otra, la reparación plena de perjuicios que tiene que ver con la indemnización total y ordinaria de éstos por culpa patronal en la ocurrencia del siniestro, y que corresponde asumir directamente al empleador en los términos del artículo 216 del C.S. del T.

Estas dos formas de reparación tienen distinta finalidad, habida consideración que la que está a cargo de la ARP busca proteger de manera objetiva al afiliado o a sus causahabientes señalados en la ley, siendo de naturaleza prestacional perteneciente al Sistema de Seguridad Social Integral; mientras que la indemnización plena de que trata el artículo 216 del C. S. del T., persigue la indemnización completa de los daños sufridos al producirse un accidente de trabajo por culpa del empleador, en la modalidad de subjetiva, el cual hace parte de un riesgo propio del régimen del Derecho Laboral(…)”.

I. DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Este concepto ha sido ampliamente desarrollado por la Honorable Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia, se establece dicha protección, así:

*“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”*

Al respecto la Corte Constitucional se ha pronunciado en reiterada Jurisprudencia, sentando una clara posición, frente al tratamiento que se le de dar al trabajador en estas condiciones, de la siguiente manera en **Sentencia T 320- 2016**:

“4. Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del

principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “(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 que no se configure una causal objetiva que conlleve 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, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz**”[25] (...)

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000[28] declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “presunción de desvinculación laboral discriminatoria” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica **esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.**

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital[29].

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad[30].

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta[31]. **Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica[32], ni que su origen sea determinado.**

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó **que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:**

“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;

(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y..

(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido”[33].

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente[34].

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo[35].

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, **el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social**. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo[36]. (...)

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, **bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta** y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014[40]. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”

En el mismo sentido, se pronunció esta corporación, en reciente jurisprudencia en la que manifestó lo siguiente:

“La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo[40] y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo[41] en razón de su condición especial[42]. (...)

De igual manera, este Tribunal declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que, en el evento en el que decida desvincular a un trabajador con limitaciones físicas, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo, reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario y estimó en relación con esa lectura, que la misma “no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta dada su condición física, sensorial o mental especial, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana”.

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma “bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”.

En concordancia con lo expuesto, este Tribunal Constitucional[53] profirió varias sentencias que guardan armonía con las disposiciones legales sobre la materia y pretenden establecer un precedente fuerte para la protección de este grupo especial de personas. (...)

De igual forma, se deben cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro.

*La Corte de manera uniforme[56], sostiene que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes como a quienes están bajo **una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.***

Es decir, existen razones que justifican la existencia de una especial protección laboral[57] para los trabajadores calificados con alguna discapacidad y para quienes no han sido objeto de calificación con ese criterio jurisprudencial, la Corte[58] protege el derecho de las personas con limitaciones al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.”

J. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SER PADRE CABEZA DE FAMILIA

Ha indicado la Corte Constitucional que la definición de madre cabeza de familia, conllevaría a determinar que bajo dicho rótulo sólo se puede ubicar a las mujeres, que tienen hijos menores de edad o inválidos que dependen económicamente y de manera exclusiva de ellas. Sin embargo, para la Corte el concepto de madre cabeza de familia debe integrarse armónicamente con el de mujer cabeza de familia, a la que el Estado le debe una especial protección, según el artículo 43 de la Constitución Política, y que se encuentra desarrollado en el artículo 2 de la Ley 82 de 1993, según el cual:

*“(...) es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, **hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar**, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. (negrillas fuera de texto)”.*

Así las cosas, madre cabeza de familia no sólo es la mujer con hijos menores o inválidos, **sino también aquella que tiene a su cargo exclusivo la responsabilidad económica del hogar**, por la incapacidad para trabajar de los demás miembros, debidamente comprobada. Esta interpretación es la que resulta conforme con los postulados de la Constitución Política, pues preserva el especial interés del Estado de proteger a los núcleos familiares que dependen de un único ingreso, a través de acciones afirmativas, a la vez que no desfigura las reglas y objetivos de las normas que regulan en retén social. Así lo ha entendido, por otra parte, la Corte Constitucional, que en su reiterada jurisprudencia sobre tal figura y sus alcances frente a las madres cabeza de familia ha dicho:

“La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. (negrillas fuera de texto). Sentencia SU 388 de 2005”.

Tras lo anterior, se repite, la interpretación que más se amolda a los principios de la Constitución y a la intención del Estado de brindar estabilidad y protección a los grupos tradicionalmente marginados o en condiciones de debilidad manifiesta, es aquella por virtud de la cual la madre cabeza de familia es la que tiene a su exclusivo

cargo la responsabilidad de su núcleo familiar más cercano, por la existencia de hijos menores u otros integrantes incapacitados para trabajar. **La anterior Interpretación ahora se hace extensiva, a los padres cabeza de familia, según las razones expuestas por la Corte Constitucional en la sentencia SU389-2005.** Finalmente es importante indicar que aunque para los trabajadores del sector privado no exista norma legal que determine la estabilidad laboral para madres o padres cabezas de familia, discapacitados o prepensionados, se deben aplicar los valores y principios constitucionales en los casos en los que se evidencie la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el mínimo vital, el trabajo y la igualdad. **Sentencia T-325/18**

Conforme a lo citado anteriormente, le asiste derecho a mi representado de que se declare su estado de debilidad manifiesta, como quiera que durante el vínculo laboral con la empresa **MANSAROVAR**, fue incapacitado en diversas oportunidades, debido a su estado de salud y tratamiento de rehabilitación, por lo cual su capacidad para trabajar se vio disminuida, sin embargo y muy a pesar de las conocidas circunstancias en las que se encontraba, la empresa decide dar por terminado el contrato de trabajo, sin que mediara autorización de entidad competente, desamparando a mi representado.

K. DEL PERMISO PARA DESPEDIR

En aras de garantizar el derecho fundamental al trabajo, y con el fin de integrar a las personas con limitaciones, se crea la ley 361 de 1997, en la cual se establece la sanción en contra del empleador que no cumpla con el requisito de solicitar autorización para despedir al trabajador en virtud de su limitación:

“Artículo 26º.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Al respecto vale la pena recordar que la empresa **MANSAROVAR** pasó por alto este requisito dejando a mi representada sin su empleo, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, más aún cuando era conocedora del estado de salud de mi poderdante y de sus condiciones sociales y familiares.

L. SOBRE LA CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL

Establece el anexo técnico del decreto 1507 de 2014 (Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional), en su título preliminar, frente a la “Metodología para la determinación del grado en una clase de deficiencia”:

“Se realizará cuando la persona objeto de la calificación alcance la Mejoría Médica Máxima (MMM) o cuando termine el proceso de rehabilitación integral y en todo caso antes de superar los quinientos cuarenta (540) días de haber ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.” (Negrillas y subrayas para resaltar)

La ley 100 de 1993, establece el régimen de seguridad social integral, y en su artículo 41 establece la calificación de pérdida de laboral así:

“ARTÍCULO 41. CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ. <Artículo modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012. El nuevo texto es el siguiente:> El estado de **invalidéz** será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de **invalidéz** vigente a la fecha de calificación. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral.

*Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales⁶ - ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de **invalidez** y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de **invalidez** y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de **Invalidez** del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de **Invalidez**, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales. (...)*

Así las cosas, solicito del señor juez ordene la calificación de pérdida de capacidad al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**, conforme a lo establecido en la ley 100 y las demás normas concordantes, en virtud de su estado de salud, que se vio afectado luego de la vinculación laboral con **MANSAROVAR ENERGY**.

M. DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

De acuerdo con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo una convención colectiva es un acuerdo:

“que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.”

Las condiciones que se establecen en las convenciones tienen el carácter de imperativas para ambas partes, y es por ello que un asunto de vital trascendencia es determinar a quién resulta aplicable la determinada convención, pues todo aquel que se vea vinculado a ella, deberá cumplir las obligaciones y/o disfrutar de los beneficios que se establezcan en la convención.

En este caso, en el artículo 101 de la Convención suscrita por **MANSAROVAR**, se dispuso que:

“(...) se aplica a los trabajadores de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTDA., que estén prestando sus servicios a la empresa en forma permanente y a quienes posteriormente ingresen al servicio de ella y que tengan de acuerdo con la ley.”

Así, resulta claro que la convención colectiva de **MANSAROVAR** debió ser aplicada en su integridad al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**, porque fue trabajador permanente de la compañía desde el 22 de marzo de 2007 hasta el 13 de enero de 2016. Ahora bien, en virtud de la contratación fraudulenta efectuada por las temporales, a mi poderdante, se le vulneró la facultad de acceder a los beneficios establecidos en la convención colectiva.

V. PRUEBAS

A. DOCUMENTALES:

1. Contratos de trabajo celebrados desde el 2007 hasta 2016 con la sociedad.
2. Contratos con **GENTE EN ACCIÓN, JJ EMPLEOS TEMPORALES S.A.S** y **SINOPEC INTERNATIONAL PETROLEUM SERVICE COLOMBIA LIMITADA**.
3. Certificaciones de los años trabajados emitidos por los respectivos temporales.
4. Desprendibles de pago.
5. Historias clínicas.
6. Historias de especialistas con sus respectivos soportes.
7. Exámenes especializados.
8. Formulas, autorizaciones y recomendaciones médicas.
9. Incapacidades.
10. Exámenes medico ocupacionales.
11. Remisiones a medicina laboral.
12. Recetarios de **MANSAROVAR**.
13. Memoriales de terminación de los contratos.

14. Cedula del señor **VICTOR ZENON MONTAÑO**.
15. Cedula de **MARÍA ELENA**.
16. Cedula de **VICTOR ANDREY MONTAÑO**.
17. Informes de sostenibilidad de **MANSAROVAR** 2014 y 2018.
18. Derecho de petición radicado a **ECOPETROL S.A.**
19. Convenciones de **MANSAROVAR** 2012-2015 y 2015-2018 con nota de depósito del Ministerio del Trabajo.
20. **Historia clínica reciente**
21. **Examen de Resonancia de Columna Lumbar Simple 2021-07-03**
22. **Certificación de afiliación al Sindicato USO expedida el 09/07/2021**

B. CONFESIÓN MEDIANTE INTERROGATORIOS DE PARTE:

1. Solicito que se cite al representante legal de la Empresa **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.** el señor **SISHTLA GOVIND KRISHNA MOHAN**, o a quien haga sus veces, para que absuelvan el interrogatorio que adjuntaré en su debido momento en sobre cerrado, antes de la práctica de la prueba; y para que declare lo que le conste frente a los hechos y pretensiones de la demanda.

C. TESTIMONIAL: Respetuosamente ruego del honorable Despacho que se sirva decretar y señalar fecha y hora para recepcionar interrogatorio a los siguientes testigos:

1. SALVADOR CORRALES, identificado con CC. No. 91.422.249, **quien puede ser citado a través del siguiente canal digital: deco1902@hotmail.com**
2. MAURICIO VARCARCEL, identificado con CC. 74.251.992, **quien puede ser citado a través del siguiente canal digital: mauricio.valcarcel100@gmail.com**
3. JORGE ANDRES BOHORQUEZ, identificado con CC. 7.255.171, **quien puede ser citado a través del siguiente canal digital: jorgeandresbohorquez@yahoo.es**

Con los testimonios solicitados se pretende probar la práctica de tercerización ilegal y vulneración a la estabilidad laboral reforzada que **MANSAROVAR** ha perpetrado desde que empezó la explotación petrolera en Puerto Boyacá, así como la total indiferencia de **ECOPETROL**, y los hechos relativos a las funciones desempeñadas por el demandante y enfermedades padecidos por esta.

Los siguientes deponentes acreditarán la afectación al núcleo familiar de los demandantes y las enfermedades padecidas por el demandante:

1. **ESAU GONZALO RAMIRÉZ**, identificado con cédula de ciudadanía C.C. No. 17 649 072 de Florencia, Caquetá. Con canal digital de contacto: 3128907746., **quien puede ser citado a través del correo electrónico de la suscrita apoderada.**
2. **LUIS ALVEIRO GIL RUIZ**, identificado con cédula de ciudadanía C.C. No. 10 176 590 de La Dorada, Caldas. Con canal digital de contacto: 3118962881., **quien puede ser citado a través del correo electrónico de la suscrita apoderada.**
3. **JOSE ALVEIRO VARGAS**, identificado con cédula de ciudadanía C.C. No. 7 250 375 de Puerto Boyacá, Boyacá. Con canal digital de contacto: 320 864 0123., **quien puede ser citado a través del correo electrónico de la suscrita apoderada**

D. DOCUMENTOS EN PODER DE LA PARTE DEMANDADA:

En virtud del principio de la carga dinámica de la prueba, teniendo en cuenta que las empresas demandadas tienen más cercanía con las pruebas, y con fundamento en el artículo 31 del CPTSS, las demandadas deberán allegar con la contestación de la demanda las siguientes pruebas:

1. En poder de **MANSAROVAR:**

- Tabla de salarios de acuerdo al cargo para las vigencias 2014 a 20109, de los trabajadores de planta de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.
- Manuales de Funciones vigentes del cargo obrero de la planta de personal de Mansarovar Energy Colombia, para las vigencias 2014 a 2019.
- Reglamentos de trabajo para las vigencias 2014 a 2019.

2. En poder de **ECOPETROL**:

- Contrato de asociación suscrito entre Ecopetrol S.A. y Mansarovar Energy Colombia, para la explotación en los campos petroleros llamados: Nare Sur, Jazmín, Girasol, Underriver, Abarco y Chicalá, denominada también operación "NARE".

E. DICTAMEN PERICIAL.

En atención a lo establecido en el artículo 51 del CPTSS, según el cual la prueba pericial "sólo tendrá lugar cuando el juez estime que debe designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran conocimientos especiales.", y comoquiera que el señor Juez requiere de la asesoría de un perito que pueda determinar si efectivamente la trabajadora tiene el grado de pérdida de capacidad laboral requerido para la alegar y solicitar la estabilidad laboral reforzada, respetuosamente solicito al señor Juez decretar dictamen pericial ante la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA, para que, con base en la historia clínica y antecedentes ocupacionales, se califiquen todas las enfermedades que padece, determine el grado de Pérdida de la Capacidad Laboral (PCL) que padece el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** y su fecha de estructuración.

Teniendo en cuenta que el demandante no ha podido trabajar, que solicitó amparo de pobreza, que actualmente se encuentra viviendo en condiciones que riñen con la dignidad humana, y que las entidades de seguridad social no han calificado la PCL, pese a que han transcurrido más de los 540 días que la norma prevé como límite temporal para la calificación, respetuosamente solicito que los honorarios del mencionado dictamen sean sufragados por las demandadas.

F. INFORMES

En atención a lo consagrado en los artículos 195 y 275 del CGP, respetuosamente solicito al Despacho se libren oficios dirigidos a las siguientes entidades, para que rindan informe, bajo la gravedad del juramento, sobre los asuntos que se indican, sin perjuicio de la ampliación de los respectivos cuestionarios por parte de la suscrita apoderada, al momento de decretar la prueba:

a. **ECOPETROL** para que informe:

- El promedio de barriles de petróleo diario que Mansarovar Energy Colombia Ltd. reportó para cada anualidad, desde que inició la explotación.
- Si Ecopetrol verificó el cumplimiento de las normas laborales frente a tercerización (Ley 50 de 1990) y estabilidad laboral reforzada, desde que inició la ejecución del contrato de asociación suscrito entre Mansarovar y Ecopetrol.
- Cuál fue el resultado de dichas verificaciones: informar cuántos trabajadores de planta y cuántos trabajadores tercerizados (a través de temporales y/o contratistas) utilizó cada año la empresa Mansarovar, desde que entró en ejecución el contrato de asociación suscrito entre Ecopetrol y Mansarovar.
- Las acciones desplegadas por Ecopetrol frente a los cierres en los campos petroleros por cuenta de las protestas por vulneración a los derechos laborales que venía ejercitando Mansarovar Energy Colombia.
- Si Ecopetrol realizó requerimientos a Mansarovar frente a la contratación de empresas de servicios temporales por más de un año, contrario a lo establecido en el parágrafo del numeral 3 del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.
- Si Ecopetrol ha recibido derechos de petición de los trabajadores de Mansarovar relativos al contrato de asociación Nare, en donde denunciaban la vulneración a la

estabilidad laboral reforzada, la violación al Decreto 4369 de 2006 y derechos fundamentales de los trabajadores.

- vii. Si Ecopetrol recibió denuncias por el incumplimiento de los derechos convencionales por parte de Mansarovar.
- viii. Las acciones desplegadas por Ecopetrol frente a las denuncias y derechos de petición mencionados en los numerales anteriores.
- ix. Copia de las visitas realizadas por Ecopetrol a Mansarovar respecto de la situación laboral de la fuerza de trabajo de Mansarovar Energy Colombia.
- x. Las acciones afirmativas que Ecopetrol realizó, como entidad pública y representante del Estado, para proteger a los trabajadores en situación de discapacidad, como sujetos de especial protección constitucional.
- xi. (sin perjuicio de adicionar más preguntas al cuestionario en el momento procesal oportuno)

b. **MANSAROVAR** para que informe:

- i. La cantidad de barriles de petróleo diarios que se pronosticaba explotar, previo a la suscripción del contrato de asociación suscrito entre Mansarovar y Ecopetrol para la operación Nare.
- ii. El promedio de barriles de petróleo diarios que Mansarovar reportó a Ecopetrol cada año desde que inició la ejecución del contrato de asociación suscrito con Ecopetrol S.A.
- iii. Si Mansarovar Energy Colombia tiene campos propios, o explota campos petroleros en los alrededores de Puerto Boyacá, cuya explotación no se realice en asocio con Ecopetrol S.A.
- iv. Si los trabajadores (tanto de planta como contratados a través de temporales) que prestan sus servicios en los campos propios, o ajenos al contrato de asociación con Ecopetrol, también prestan sus servicios para la explotación de los campos relativos al contrato de asociación suscrito con Ecopetrol.
- v. Desde que empezó la ejecución del contrato de asociación celebrado entre Mansarovar y Ecopetrol, informe año a año la cantidad de trabajadores de planta y la cantidad de trabajadores tercerizados (tanto por temporales como contratistas)
- vi. Desde que empezó la ejecución del contrato de asociación celebrado entre Mansarovar y Ecopetrol, se han presentado manifestaciones de los trabajadores por haber sido despedidos o sus contratos terminados estando enfermos. En caso afirmativo, cuántos.
- vii. Desde que inició la ejecución del contrato de asociación entre Mansarovar y Ecopetrol, ¿cuántos contratos ha suscrito Mansarovar con empresas de servicios temporales y cuál ha sido la vigencia de los contratos suscritos con cada una de estas empresas?
- viii. Si Mansarovar ha tenido conocimiento que las empresas de servicios temporales han despedido o terminado el contrato de trabajo a trabajadores que prestaban sus servicios para Mansarovar mientras se encontraban enfermos.
- ix. Qué acciones afirmativas realizó Mansarovar frente a la situación descrita en el numeral anterior.
- x. Si, desde el momento en que entró en ejecución el contrato de asociación suscrito con Ecopetrol, al momento de establecer e informar los salarios que las empresas temporales debían garantizar a los trabajadores en misión, Mansarovar tenía en cuenta los salarios de sus trabajadores de planta, así como los demás derechos extra legales y convencionales que disfrutaban los trabajadores de planta de Mansarovar Energy Colombia.
- xi. Si Mansarovar verificaba el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas de servicios temporales y contratistas, en caso afirmativo, indicar la forma en que lo hacía, periodicidad, y requerimientos realizados a dichas empresas.
- xii. Si Mansarovar verificaba que a los trabajadores enviados en misión se les suministrara los elementos de protección necesarios para cada labor. Cómo lo verificaba. Qué acciones realizaba en caso negativo.

- xiii. Si representantes de Mansarovar han realizado mesas de diálogo, o han sostenido reuniones con trabajadores de planta y/o tercerizados, por la vulneración a la estabilidad laboral reforzada.
- xiv. (sin perjuicio de adicionar más preguntas al cuestionario en el momento procesal oportuno)

Los informes deberán contener los soportes de la información suministrada, en aras de probar que, desde antes del inicio de la explotación petrolera, se había determinado la necesidad de contratar una mayor cantidad de fuerza de trabajo que la realmente contratada por **MANSAROVAR**, así como los demás hechos y pretensiones relacionadas en el presente escrito.

VI. COMPETENCIA Y CUANTÍA

Teniendo en cuenta el domicilio de las partes y los demás factores expuestos, es usted competente señor juez para conocer la presente causa procesal. La competencia en razón de la cuantía corresponde al JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO de BOGOTÁ, en primera instancia, la cual estimo al día de presentación de la demanda excede el valor de 20 veces el salario mínimo mensual legal vigente, al presente proceso deberá dársele el trámite de un proceso ordinario laboral de primera instancia.

VII. ANEXOS

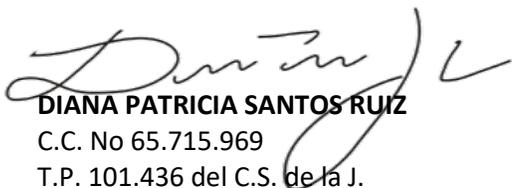
Me permito anexar los siguientes:

1. Certificados de existencia y representación legal de la demandada y de la temporal.
2. Poder legalmente conferido por el señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** para su representación.
3. Poder legalmente conferido por **MARÍA ELENA SARMIENTO, VICTOR ANDREY MONTAÑO** para su representación.
4. Las pruebas documentales relacionadas en el acápite pertinente.

VIII. NOTIFICACIONES

1. Al señor **VICTOR ZENON MONTAÑO** en el correo electrónico victor-46@hotmail.com de Puerto Boyacá, celular 3123864595.
2. El suscrito apoderado en la secretaría de su Despacho y en la Carrera 15 No. 73-68 Oficina 301 - 302 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico dpabogados.diana@outlook.com
3. A la empresa **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD** en la calle 100 # 13 – 76 piso 1 en la ciudad de Bogotá y el correo electrónico mansarovar_colombia@mansarovar.com.co
4. A la empresa demandada **ECOPETROL S.A.**, en la Dirección: Carrera 13 No. 36 – 24, Bogotá; E-mail: notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co
5. A la empresa demandada Administradora de Riesgos Laborales **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**, en la Dirección: Carrera 7 No. 24 – 89, piso 7, Bogota; E-mail: notificacionesjudiciales@axacolpatria.co

Del Señor Juez con todo respeto,



DIANA PATRICIA SANTOS RUIZ
C.C. No 65.715.969
T.P. 101.436 del C.S. de la J.