

Señores:

**Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva**

Sala Primera de Decisión - Civil Familia Laboral

E-mail: [deso1scfltsnva@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:deso1scfltsnva@cendoj.ramajudicial.gov.co);

[secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Vía Correo electrónico

Ref. Proceso **ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA** de **FREDY ROBLES MAROQUIN** contra **LAS BRISAS AGROPECUARIA S. EN C.**

Radicado. 41001-31-05-002-2016-00815-01

Asunto. **ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

**JULY ELIZABETH SARMIENTO MUÑOZ**, mayor y domiciliada en esta ciudad, identificada con cédula de ciudadanía N° 1.072.640.284 expedida en Bogotá D.C., abogado en ejercicio con T.P. No. 235.876 del C. S. de la J., obrando en mi calidad de **APODERADA ESPECIAL** de la empresa **LAS BRISAS AGROPECUARIAS S. EN C.**, parte demandada, dentro del término legal, presento alegatos de conclusión de segunda instancia, en los siguientes términos:

Respetuosamente reitero los argumentos esgrimidos en la contestación de la demanda, los alegatos de conclusión de primera instancia, y en la apelación de la sentencia de primera instancia. Adicionalmente manifiesto que el despacho de primera instancia erro al establecer que el señor **FREDY ROBLES MAROQUIN** contaba con estabilidad laboral reforzada por razones de salud, toda vez que, para que se estructure la figura de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, tanto la Corte Constitucional como la Sala Laboral de la Corte Supremas de Justicia han indicado que mínimo se deben cumplir tres requisitos, a saber: **Que exista y se pruebe por parte del accionante el padecimiento de una enfermedad grave** que lo ponga en situación de vulnerabilidad, **que dicha enfermedad o situación de salud haya sido comunicada por el empleado a su empleador** y, **que exista nexo causal entre dicha enfermedad y el despido, es decir que el despido haya sido con ocasión de la enfermedad.** Se recalca que en el presente proceso el ad quo

erro al establecer que efectivamente se daban dichos cumplimientos por las razones que expondré a continuación.

Como se ha expuesto en el trascurso del proceso, no existió, ni existe la grave enfermedad presuntamente padecida por el accionante, que le pueda dar prosperidad al amparo solicitado; la situación de salud alegada por el actor, no la comunicó a la empresa y, si no se conocía, mal podría hablarse de que la terminación del contrato fue por causa de dicha situación de salud. No hay un nexo causal entre la terminación del contrato que fue en presencia de una causal legal; el mismo actor afirmó en su carta de terminación que la terminación del contrato (presunto despido indirecto) era por el cambio de horario, lo cual podía conllevar la generación de posibles consecuencias para su salud, sin que al momento de la terminación que estableciera claramente cuales eran dichas consecuencias.

No existe evidencia de que el trabajador le haya informado a la empresa los presuntos padecimientos sufridos que pudieran conllevar una grave enfermedad, así mismo, tampoco se encontraban al momento de la terminación del contrato debidamente diagnosticado por su medico tratante, ya fuera de la ARL o de la EPS. La ARL a la fecha de la terminación del contrato tampoco había calificado ninguna enfermedad de la cual se pudiese derivar una posible estabilidad laboral reforzada, ni siquiera contaba con recomendaciones medico laborales que debiere aplicar la empresa al momento de la terminación.

Por lo anterior, no se puede llegar a concluir, como así lo hizo el fallador de primera instancia que el trabajador gozaba de una estabilidad laboral reforzada pues la misma Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ) en la sentencia SL-572 de 2021, reitera que la sola existencia de un padecimiento de salud no está en condición de activar la garantía. Debe tratarse de un estado de salud que sea notorio, evidente y perceptible, de tal forma que demuestre la gravedad de la limitación en la realización del trabajo. Además, debe ser de pleno conocimiento por parte del empleador, a un nivel que permita inferir la relación directa con el acto discriminatorio. Situaciones que en el caso objeto del estudio no se dieron.

A la fecha de terminación del contrato, **LAS BRISAS AGROPECUARIAS** desconocía por completo la existencia o no de futuros procedimientos o tratamientos que deba efectuarse el trabajador, así como posibles enfermedades que ostentará. Al respecto es importante aclarar, que las **EPS y/o ARL** no envían a **LAS BRISAS AGROPECUARIAS**, ningún reporte

de atenciones y resultados de tratamientos, procedimientos y demás eventos asistenciales, que sean realizados a sus afiliados. **Es de recordar que la información médica e historias clínicas son información reservada.** En tanto, no es factible presumir que la atención por parte de la EPS y/o ARL, le otorga conocimiento automático de dichos padecimientos a la empresa.

Es fundamental, establecer que la historia clínica conforme a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 23 de 1981 *es el registro obligatorio de las condiciones de salud del paciente. Es un documento privado sometido a reserva que únicamente puede llegar a ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.* (subrayado fuera del texto).

Por su parte, la Resolución 1995 de 1999 emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social, en su artículo 1 literal a) dispuso que la historia clínica es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en donde se registran de forma cronológica las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que trata al paciente. Seguidamente, dicha Resolución en el artículo 14, establece quiénes podrán acceder a la historia clínica sin autorización previa del paciente, los cuales son:

1. El usuario o paciente.
2. El equipo de salud.
3. Las autoridades judiciales y de salud en los casos previstos en la ley.
4. Las demás personas determinadas en la ley.

En tal sentido, en principio únicamente tienen acceso el paciente y su médico, siendo el primero quien se encuentra facultado para autorizar a un tercero su conocimiento, sin embargo, los numerales 3 y 4 dejan abierta la posibilidad de que autoridades judiciales y administrativas puedan conocerla. Conforme a lo dispuesto en Concepto del Ministerio de Salud emitido el 27 de junio de 2018 las autoridades judiciales y de salud autorizadas legalmente son: los jueces, la Fiscalía, la Policía Judicial, las Secretarías de Salud, la Superintendencia Nacional de Salud, El Instituto Colombiano de Bienestar familiar – ICBF, la Contraloría General de la República, la Procuraduría general de la Nación, entre otros entes.

En ese orden de ideas, **LAS BRISAS AGROPECUARIAS no es una entidad judicial o de salud, ni tampoco cuenta con la autorización escrita, expresa e inequívoca, en que el extrabajador manifieste la voluntad para que la empresa tenga acceso a la historia clínica, ni tampoco, a todos los documentos derivados de atenciones y procedimientos médicos efectuados al accionante.** Por lo tanto, se reitera, que la Compañía a la fecha de terminación del contrato no tenía conocimiento por comunicación directa del empleado o por terceras personas de los mencionados padecimientos, ni tuvo acceso a reporte, y mucho menos a documentación que soportará los eventos y procedimientos que describe el accionante.

En consecuencia, mal puede exigir el juez de primera instancia que se solicite permiso ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminada la relación laboral, en primera medida, porque la empresa desconocía por completo el estado de salud que argumenta el demandante; adicionalmente, en la comunicación de terminación del contrato presentada por el señor **FREDY ROBLES MAROQUIN**, no se manifiesta dichos padecimientos, únicamente se dice que el cambio de horario de nocturno a diurno le podría traer consecuencias para su salud, sin que existiera evidencia alguna de ello. **Por el contrario, se indica su inconformidad en la modificación del horario, y su decisión de dar por terminado el contrato de forma unilateral, existiendo por parte de la empresa una justa causa para entender por terminado el contrato, pues era la decisión misma del trabajador.**

En tanto, es equivocado condenar a mi representada por la indemnización derivada de la aplicación del art. 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez, que reitero mi representada desconocía por completo de la posible generación de un fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, pues en ningún momento fue informada del presunto estado de salud por parte del trabajador.

Así mismo, en cuanto a la indemnización derivada del art. 64 del CST, aunque el trabajador explico que era por el cambio de horario de nocturno a diurno y el no pago del 35% adicional derivado del recargo nocturno, dicha modificación fue realizada en virtud de las facultades otorgadas por la ley al empleador. Así lo manifestó la Corte Suprema de Justicia en sentencia 44268 del 19 de octubre de 2016 con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverri Bueno señala:

*«En torno a los temas que se mencionan en el cargo, resulta prudente comenzar por resaltar que esta Sala de la Corte, en desarrollo de la subordinación propia de los contratos de trabajo y del denominado ius variandi, ha legitimado el cambio patronal unilateral de algunos de los aspectos de la relación de trabajo, tales como el horario, siempre y cuando no se afecten de manera radical las condiciones esenciales de la misma o se vulnere la dignidad del trabajador o los derechos mínimos establecidos en las disposiciones laborales.»*

Previamente había señalado la Corte:

*«Esto es, que el Tribunal fundamentó su decisión en una premisa jurídica claramente identificable, soportada, entre otras cosas, en la jurisprudencia desarrollada por esta Corporación en torno al tema, atinente a que el empleador podía modificar el horario de trabajo de manera unilateral y en ejercicio legítimo del ius variandi, de lo que se sigue, naturalmente, que para tales fines no requería necesariamente de la autorización o consentimiento del trabajador.»*

La modificación del horario en ningún momento trasgredió los derechos y dignidades del trabajador, por el contrario, se buscaba generarle mejores condiciones laborales y personales.

Con respecto al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 de CST, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL16967-2017 con Radicación No. 46007 del 18 de octubre 2017 manifestó que **es menester precisar que en todos los casos debe evaluarse la buena o mala fe del empleador, para imponer la indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales**, en tanto, es una temática que también fue ampliamente desarrollada por la Sala de Casación Laboral, que ha fijado los derroteros para el estudio de tal sanción en cada caso puntual. En reciente sentencia CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad. 55280 reiteró:

*En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no opera de manera automática sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si*

*existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley.*

Finalmente en relación de salarios, conexos y prestaciones sociales generadas con ocasión de la vigencia y terminación de la relación de trabajo que hubo entre las partes, cabe manifestar que durante la existencia del vínculo laboral, mi representada pagó oportunamente y en forma debida los salarios, trabajo suplementario, recargos, primas de servicio, cesantías e intereses sobre éstas y todas las acreencias laborales generadas en favor del demandante.

No se adeuda por parte de mi prohijada indemnización por terminación del contrato de trabajo por cuanto fue el demandante el que sin una justificación válida, terminó el contrato de trabajo. Mi representada como se expuso en el trascurso del proceso actuó de manera diligente y legal durante todo el desarrollo de la relación laboral, siempre obrando de buena fe conforme a la información y conocimiento que tenía del demandante al momento de la terminación.

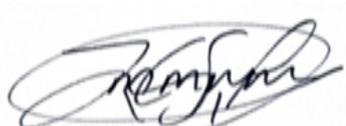
## **I. PETICIÓN**

Por lo anterior, se solicita REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva el 16 de abril de 2018 y en consecuencia absolver de todas las pretensiones a mi representada, LAS BRISAS AGROPECUARIAS, y condenar en costas a la parte demandante.

II. NOTIFICACIONES

La suscrita en la Secretaría de su Despacho o en la carrera 5 # 66-17 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico [direccionlaboral@munozab.com](mailto:direccionlaboral@munozab.com) o [coordinadorlaboral@munozb.com](mailto:coordinadorlaboral@munozb.com), celular 3015764631.

Del Señor Juez.



**JULY ELIZABETH SARMIENTO MUÑOZ**

C.C. 1.072.640.284 de Chía.

T.P. 235.876 del C. S. de la J.