



# PENSIONES

## CARLOS ALBERTO POLANÍA PENAGOS

S. A. S.

Exfuncionario de la Administradora de Pensiones del ISS  
con más 25 Años al Servicio de la Seguridad Social  
Nit: 900.811.738-1

**Doctora:**

**ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

**M.P. TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA – SALA CIVIL FAMILIA LABORAL**

**E.**

**S.**

**D.**

---

**REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**  
**DEMANDANTE: MARIBEL LENIS QUIROGA**  
**DEMANDADO: ORGANIZACION RADIAL OLIMPICA S. A.**  
**RADICACIÓN: 41001310500120140040201**

**CARLOS ALBERTO POLANÍA PENAGOS** abogado en ejercicio, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 12.193.696 de Garzón - Huila y portador de la Tarjeta Profesional No. 119.731 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando en mi condición de apoderado judicial de la señora **MARIBEL LENIS QUIROGA** cedulada bajo el número 55.153.886, respetuosamente me dirijo con la finalidad de presentar mis alegaciones finales en los siguientes términos:

El artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, establece que las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

A su turno, el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala que las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual.

En ese orden, si bien la anterior normativa establece un lapso de 3 años para hacer exigible los derechos laborales, existe la posibilidad que antes del cumplimiento de éste, se interrumpa dicho fenómeno y se haga un conteo por un periodo igual.

Para el caso en concreto, la terminación del contrato de trabajo se llevó al cabo el 13 de agosto de 2010, en ese sentido, desde allí se hizo exigible el derecho a la Estabilidad Ocupacional Reforzada solicitada, teniendo como límite de interrumpir el fenómeno prescriptivo hasta el 12 de agosto de 2010, situación que si aconteció, respecto de la demandada y empleadora real, la ORGANIZACIÓN RADIAL OLIMPICA S.A., ya que como se avisaora a folio 28 de las pruebas allegadas con la demanda, la reclamación se recibió el día 12 de agosto de 2013, prueba que fue aceptada y no fue objeto de tacha o contradicción por parte de la pasiva.

En ese orden de ideas, el fallador de primer grado erró en haber declarado que operó la prescripción como fenómeno extintivo de las obligaciones de los derechos laborales frente a la ORGANIZACIÓN RADIAL OLIMPICA S.A. y en igual sentido contra a la empresa ACCIÓN S.A. debido a que esta llamada a responder

**C.C. Metropolitano Torre C Of. 302 Neiva Tel. 8726050**

**Cels. 3118745333 - 3045926841**

**medicinalaboralneiva@gmail.com / www.pensionescarlospolania.com**

**Neiva - Huila**



# PENSIONES

## CARLOS ALBERTO POLANIA PENAGOS

S. A. S.

Exfuncionario de la Administradora de Pensiones del ISS  
con más 25 Años al Servicio de la Seguridad Social  
Nit: 900.811.738-1

solidariamente a las condenas conforme al artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber actuado como simple intermediaria.

Dilucido lo anterior, desconoce el juzgado *ad quo* que mi poderdante se encuentra amparado con el fuero constitucional de Estabilidad Ocupacional Reforzada contrario a lo indicado por el despacho, pues es claro que no se requiere únicamente contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral para estar amparado por el fuero mencionado, al respecto expreso la Corte Constitucional en Sentencia SU 049 de 2017 lo siguiente:

### **“8. Síntesis de la unificación**

*8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”*

Por otra parte, en sentencia C-200 de 2019 indico la Corte Constitucional, que declaró la exequibilidad condicionada de art. 26 de la Ley 361 de 1997, fue enfática y contundente en sostener, que el fuero de estabilidad laboral reforzado derivado de la norma, no sólo se extiende a las personas discapacitadas, sino también a aquellas que al momento de su despido se encuentren en estado de debilidad manifestó en aplicación directa del artículo 13 de la Constitución Política, así:

*“En segundo lugar, la Sala analizó de manera detallada la línea jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de afecciones a su salud, la cual ha sido pacífica y reiterada durante 22 años. De dicha línea concluyó lo siguiente:*

*(i) los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su afectación dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad;*

*(ii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado;*

*(iii) en este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio;*

*(iv) esta protección laboral no se desvirtúa en caso que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso de 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible, debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa;*

*(v) si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, la jurisprudencia ha previsto las siguientes consecuencias: (a) la ineficacia del despido, (b) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (c) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud,*

**C.C. Metropolitano Torre C Of. 302 Neiva Tel. 8726050**

**Cels. 3118745333 - 3045926841**

**medicinalaboralneiva@gmail.com / www.pensionescarlospolania.com**

**Neiva - Huila**



# PENSIONES

## CARLOS ALBERTO POLANIA PENAGOS

S. A. S.

Exfuncionario de la Administradora de Pensiones del ISS  
con más 25 Años al Servicio de la Seguridad Social

Nit: 900.811.738-1

*(d) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (e) el derecho a recibir 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.”*

En ese orden de ideas, por el hecho de que mi prohijada no cuente con un dictamen de pérdida de capacidad laboral al momento del despido, no se podía inducir inmediatamente que para el momento del despido no tenía una afectación en su salud, o pérdida de capacidad laboral significativa, para que lo hiciera merecedora de la protección constitucional, sin valorar las demás pruebas arrojadas al proceso, pues tal como establece el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en materia laboral, son admisibles todos los medios de prueba sin que se exija una tarifa legal de la prueba, por el contrario, existe libertad probatoria.

Ahora, conforme a las pruebas arrojadas al proceso, se observa que al momento del despido la señora LENIS QUIROGA, venía en incapacidades continuas las cuales fueron radicadas en debida forma a la demandada, por lo que se prueba que tenía una afectación en su estado de salud considerable, que la había incapacitado por más de 56 días continuos y que la demandada tenía pleno conocimiento sobre ello.

Por último, de acuerdo a la jurisprudencia en la materia, se presume que el despido fue con ocasión a su estado de salud, por lo que al empleador le recae la carga de probar que fue por una causal objetiva de terminación o por justa causa, en ese sentido la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 1360 de 2018, señaló:

*“(…)Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997(…)”*

Conforme a lo anterior, las accionadas no pudieron controvertir la presunción del despido por la condición del estado de salud de mi prohijada, pues con las pruebas allegadas se estableció que existió efectivamente una terminación unilateral sin justa causa tal como se observa a folio 27, donde mediante comunicación de 10 de agosto de 2010, la ORGANIZACIÓN RADIAL OLIMPICA S.A., le informa a mi prohijada de su terminación efectiva a partir del 13 de agosto de 2010, sin mencionar razón diferente a la voluntad de la misma.

Los anteriores razonamientos fácticos y jurisprudenciales son las que llevan a una sola conclusión, mi prohijada es beneficiaria del fuero constitucional de **ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORAZADA**, preceptuado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ya que reúne los requisitos que ha establecido tanto la jurisprudencia Constitucional como Ordinaria, en decir, que al momento del despido contaba con una afectación considerable en su salud, que la ponía en estado de debilidad manifiesta, que la empresa empleadora tuviera conocimiento de ello y que fuera despedido sin justa causa.

**C.C. Metropolitano Torre C Of. 302 Neiva Tel. 8726050**

**Cels. 3118745333 - 3045926841**

**medicinalaboralneiva@gmail.com / www.pensionescarlospolania.com**

**Neiva - Huila**



# PENSIONES

## CARLOS ALBERTO POLANIA PENAGOS

S. A. S.

Exfuncionario de la Administradora de Pensiones del ISS  
con más 25 Años al Servicio de la Seguridad Social  
Nit: 900.811.738-1

Que conforme a la situación fáctica y jurídica que gobierna la Litis solicito se revoque de manera parcial el fallo emitido por el **JUEZ JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA**, Y SE DECLARE INEFICAZ EL DESPIDO DE MI MANDANTE, SE CANCELE LA INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATE EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997, PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES Y SE ORDENE EL REINTEGRO CONFORME A SUS CONDICIONES DE SALUD.

En los anteriores términos me permito presentar mis **ALEGACIONES FINALES**.

Del Señor Magistrado atentamente y con mi respeto acostumbrado,

**CARLOS ALBERTO POLANIA PENAGOS**  
C.C/ 12.193.696 de Garzón - Huila  
T.P. 119.731 del C. S. de la J.