

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

Neiva (H)

E. S. D.

DEMANDANTE: AGUSTIN MURCIA

DEMANDADO: SOFORESTA LTDA Y OTROS

RADICACIÓN: 41001310500320160010001

Asunto: Alegatos

HAROLD BOSSO ROJAS, mayor y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderado del señor **AGUSTIN MURCIA TRIVIÑO** persona igualmente mayor de edad y vecina de esta ciudad, conforme al poder a mi conferido para la representación judicial dentro del proceso Ordinario Laboral promovido contra **SOFORESTA LTDA** en calidad de empleador; **MILLAN MORALES HUMBERTO** identificado con la cedula de ciudadanía N° **14215438** y **CARDENAS BONILLA GILMA** identificada con la cedula de ciudadanía 36158376 en calidad de socios de la empresa **SOFORESTA LTDA**, mediante el presente escrito me permito presentar los alegatos de conclusión, conforme a lo siguiente:

Quedó demostrado, conforme al debate probatorio que el día 06 de agosto de 2015 entre mi poderdante señor **AGUSTIN MURCIA TRIVIÑO** y la empresa SOFORESTA LTDA se suscribió contrato de trabajo de duración de obra o labor.

Que Mediante ese contrato de trabajo vinculó al trabajador para desempeñar el cargo de "**ALBAÑIL/OFICIAL DE OBRA**", en la ejecución del contrato N° 5223741 suscrito entre SOFORESTA LTDA y ECOPETROL S.A.

El Objeto del contrato N° 5223741 suscrito entre SOFORESTA LTDA y ECOPETROL S.A., es "**OBRAS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y/O ADECUACIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE PARA PERFORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE DOS CLOUSTER DE POZOS CON OPCIÓN DE CUATRO FACILIDADES PARA LOS PROYECTOS DE DESARROLLO, PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN DEL ÁREA HUILA-TOLIMA DE ECOPETROL S.A.**". este contrato no se terminó el 5 de diciembre de 2015 pero si injustificadamente el contrato de trabajo.

Verifiquen señores magistrados que la parte pasiva en ningún momento logró demostrar siendo su carga probatoria, que el mentado contrato N° 5223741 se terminó en la fecha en que si terminaron el contrato de trabajo a mi prohijado, configurando inicialmente una terminación unilateral y sin justa causa, sin embargo, como lo vimos en el debate procesal, la motivación para que SOFORESTA LTDA terminara el contrato de trabajo fue el estado de salud del trabajador.

El 9 de septiembre de 2015 mientras mi poderdante se encontraba descargando bultos de materiales para construcción en "Campo Arrayán" en ejecución sus funciones como albañil, empezó a sentir un dolor agudo en la zona abdominal el cual cada vez se hacía más fuerte.

Quedó demostrado probatoriamente que mi poderdante AGUSTIN MURCIA al momento de vincularse contractualmente con SOFORESTA LTDA no presentaba ninguna lesión o patología previa, este aspecto es corroborado con el examen de ingreso que se aportó en el proceso.

Sin embargo, el día 12 de septiembre de 2015 mi poderdante se dirigió a su EPS SALUDCOOP, porque sus dolores abdominales que tuvieron como génesis el levantar elementos de mucho peso en la obra en la cual estaba prestado el servicio

contratado por SOFORESTA LTDA; una vez atendido por el médico tratante este le manifestó que había adquirido una HERNIA INGUINAL.

Esta situación le fue informada al funcionario HSE de SOFORESTA LTDA ingeniero ORLANDO VIDAL.

mi poderdante continuó con su proceso médico, y se le indico que se realizaría una Cirugía de HERNIOSPLASTIA CON MALLA DE POLIPROPILENO NO RECUBIERTA; Dicha situación fue conocida por SOFORESTA LTDA, aspecto que está debidamente comprobado en el proceso por la historia clínica de mi poderdante.

Es decir que mi poderdante era una persona de especial protección constitucional pues por su situación se encontraba en estabilidad ocupacional reforzada, pues se encontraba en tratamiento médico y pendiente de realizar procedimiento quirúrgico.

Sobre la figura de la estabilidad ocupacional reforzada la Corte Constitucional en sentencia **SU 49 de 2017** enseña:

La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

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. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

una vez terminado el contrato de trabajo de mi poderdante la empresa SOFORESTA LTDA continuo contratando a personas para la ejecución del contrato N° 5223741 suscrito entre SOFORESTA LTDA y ECOPETROL S.A., es **OBRAS PARA LA CONSTRUCCIÓN Y/O ADECUACIÓN DE FACILIDADES DE SUPERFICIE PARA PERFORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE DOS CLOUSTER DE POZOS CON OPCIÓN DE CUATRO FACILIDADES PARA LOS PROYECTOS DE DESARROLLO, PRODUCCIÓN Y EXPLORACIÓN DEL ÁREA HUILA-TOLIMA DE ECOPETROL S.A.** como consta en contrato escrito que se adjunta a la demanda.

El operador jurídico denegó las pretensiones de la demandada con el supino argumento de que como mi poderdante AGUSTIN MURCIA no contaba con un dictamen de pérdida de capacidad laboral que determinara una pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda, entonces por esta razón no debía proteger los derechos laborales y de seguridad social de mi poderdante.

El a quo no se detuvo a analizar si el contrato de obra N° 5223741 suscrito entre SOFORESTA LTDA y ECOPETROL S.A y del cual dependía el contrato de trabajo de AGUSTIN MURCIA se había terminado (situación que manifestaba el demandado pero que nunca probó), solo soportó su decisión en que no existía certeza del grado de afectación de mi cliente, contradiciendo de esta manera lo que ha establecido la Corte Constitucional en la mencionada Sentencia de Unificación que desarrolló la estabilidad ocupacional reforzada.

Señores Magistrados, mi cliente AGUSTIN MURCIA es padre cabeza de familia y único sustento económico de su núcleo familiar, su una labor u oficio adquirido con el tiempo es el trabajo en la construcción, pero debido a su HERNIA no pudo volver a ser contratado pues esa situación de salud le imposibilitaba desempeñarse en esa una labor que conoce; actualmente continua en su día a día lidiando con su patología pues ante la falta de acceso a la seguridad social no le ha sido posible realizarse la necesaria operación, pues SOFORESTA LTDA procedió a desafiliarlo una vez le terminó el contrato de trabajo.

Humildemente les solicito analizar detenidamente:

1. **Corroborar si se demostró que el contrato N° 5223741 suscrito entre SOFORESTA LTDA y ECOPETROL S.A se terminó en la misma fecha de terminación del contrato de trabajo de mi prohijado.**
2. **Analizar la estabilidad ocupacional reforzada del señor AGUSTIN MURCIA.**

Solicito comedidamente se realice una valoración integral de los hechos y las pruebas practicadas en el trámite del proceso ordinario laboral y de esta manera se revoque la sentencia de primera instancia concediéndose las pretensiones de la demanda y protegiendo de esta manera los derechos laborales de mi cliente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundo esta demanda en lo preceptuado en los art. 1, 7, 9, 13, 21, 23, 24, 25, 37, 38, 47, 55, 61, 64, 67 numeral 4°, 64, 65 del Código Sustantivo del Trabajo, 74 y siguientes, Del Código de Procedimiento Laboral, Ley 789 de 2002, 26 de la ley 361 de 1997.

La subordinación laboral, uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, se presume, esto es, que no debe probarse por parte del trabajador que la alega, sino que debe ser desvirtuada por el empleador o contratante que la niega.

Esto en razón a lo que de forma expresa dispone el artículo 24 del código sustantivo del trabajo cuando dice que “*Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo*”, norma que también ha llevado a

Considerar que el elemento de la subordinación se encuentra presente en la prestación personal del servicio, por lo que también se presume.

Respecto al alcance del artículo 24 del código sustantivo del trabajo, la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia del 7 de julio de 2005, expediente 24476, manifestó:

“Es verdad que el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal se entiende regida por un contrato de trabajo, frente a la cual la jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha sido del criterio de que quien la alegue en su favor tiene que demostrar la prestación personal del servicio para entenderse cobijada por ella, mientras que al beneficiario de dicha prestación es a quien le corresponde desvirtuar que en la misma no existe el elemento de la subordinación”.

Cuando un trabajador alega la existencia de un contrato de trabajo no debe probar más que la prestación personal del trabajo y la remuneración, dos de los elementos del contrato de trabajo; el tercer elemento y último, esto es, la continuada

subordinación, se presume derivada necesariamente de la existencia de la prestación personal del servicio.

En este orden de ideas, si el trabajador prueba que prestó personalmente un determinado servicio, la subordinación está presumida a su favor quedando la carga de la prueba en hombros del empleador quien deberá desvirtuar la existencia de tal subordinación a pesar de estar probada la prestación personal del servicio.

DESPIDO DE TRABAJADOR EN ESTADO INDEFENSIÓN O INCAPACITADO

En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta **se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez**; En este sentido, la garantía se ha hecho extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta con ocasión de las graves afectaciones que sufran en su salud, de manera que no se trata de una protección que se brinde únicamente a las mujeres en estado de embarazo, a los trabajadores aforados y a las personas que se hallen en situación de discapacidad sino que se hace extensiva a estos.

“Así, en aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado del deterioro de su estado de salud, tiene derecho a permanecer en su lugar de trabajo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral, previamente verificada por el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces.

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) **disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c)** se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Sentencia T-003/10 - Sentencia T-691/15 Sentencia T-311 de 1996 T-491 de 2015 T-004 de 2014

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, establece que para despedir un trabajador incapacitado mediando justa causa, se requiere la aprobación del inspector de trabajo, y el artículo 27 de la misma ley establece que se incumplen con los requisitos establecidos en el artículo 26, habrá lugar al pago de 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 primer lugar, lo que la ley prohíbe es despedir a un trabajador por causa de sus limitaciones físicas o mentales, independientemente de si hay una justa causa o no, y en cualquier caso, se requiere la autorización del inspector de trabajo para poderlo despedir.

PRESUNCIÓN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR

La terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial. (Subrayado fuera de texto).

quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician de dos normas de carácter fundamental, vinculadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional a las garantías de la Carta: en primer lugar, de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una “persona limitada, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”; y, en segundo lugar, de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) que no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) en primer lugar, la ineficacia de la terminación del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho prima facie del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el interregno); (ii) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); (iv) en cuarto lugar, 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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997)”.

Conforme a lo anterior, la Sala concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada cobija a los trabajadores en situación de discapacidad, a los aforados, a las mujeres embarazadas y a todos los que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud. En efecto, dicho derecho conlleva la garantía de mantenerse en el empleo o a ser reubicado en el que se venía desempeñando, o en uno conforme a su estado de salud, y a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Jurisprudencialmente la Corte Constitucional ha establecido que ella también procede, por aplicación directa de la Constitución, frente a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Al respecto, en varias sentencias de tutela (T-780 de 2008, T-1046 de 2008, T-936 de 2009, T-003 de 2010, T-039 de 2010, entre otras) ha establecido dichas reglas.

Del honorable tribunal

Atentamente

HAROLD BOSSO ROJAS

C.C N° 12258051 de Algeciras

T.P. N° 201.460 C.S de la J.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

Neiva (H)

E. S. D.

DEMANDANTE: AGUSTIN MURCIA

DEMANDADO: SOFORESTA LTDA Y OTROS

RADICACIÓN: 41001310500320160010001

Asunto: Adición Alegatos

HAROLD BOSSO ROJAS, mayor y vecino de esta ciudad, abogado en ejercicio, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderado del señor **AGUSTIN MURCIA TRIVIÑO** persona igualmente mayor de edad y vecina de esta ciudad, conforme al poder a mi conferido para la representación judicial dentro del proceso Ordinario Laboral promovido contra **SOFORESTA LTDA** en calidad de empleador; **MILLAN MORALES HUMBERTO** identificado con la cedula de ciudadanía **N° 14215438** y **CARDENAS BONILLA GILMA** identificada con la cedula de ciudadanía 36158376 en calidad de socios de la empresa **SOFORESTA LTDA**, mediante el presente escrito me permito adicionar los alegatos de conclusión en el sentido de tener en cuenta los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional que ha protegido los derechos de los trabajadores que teniendo programadas cirugías y tratamiento médicos han sido despedidos sin considerar la estabilidad laboral y ocupacional que estos ostentan por dicha situación.

En este sentido, solicito comedidamente estudiar la *ratio decidendi* de las sentencias T -188 de 2017; T -201- de 2018; T 041 de 2019 como mas recientes.

Del Honorable Tribunal

Atentamente

HAROLD BOSSO ROJAS

C.C N° 12258051 de Algeciras Huila

T.P. N° 201.460 del C.S de la J.