



Honorable Magistrada.

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva Sala Civil Familia Laboral.
E. S. D.

Proceso: Ordinario laboral

Radicación: 41001-31-05-001-2017-00262-01

Demandante: CARLOS ENRIQUE BARRERA CUEVAS

Demandado: PETROLABIN S.A.S.

Asunto: Alegaciones.

Respetuoso saludo;

RUBEN DARIO AROCA SANCHEZ, abogado titulado e inscrito, portador de la tarjeta profesional No.215.576 del Consejo Superior de la Judicatura, identificado con la cedula No 7.729.502 de Neiva, reconocido apoderado del demandante dentro del proceso de la referencia y conforme a lo ordenado por el honorable despacho mediante providencia del 10 de agosto de 2020, notificada el día 11 del mismo mes y año, procedo a sustentar las alegaciones del recurso de apelación de la siguiente forma:

ARGUMENTOS DEL RECURSO.

En termino y forma, procedió el suscrito interponer y sustentar el recurso de apelación en contra de la sentencia del 18 de enero de 2018 proferida por el juzgado primero labor del circuito de Neiva, en virtud de los resuelve primero, segundo, tercero y cuarto que negó las pretensiones de la demanda.

En virtud de lo anterior, este profesional del derecho desde las alegaciones finales previas al fallo de primera instancia, planteo los tres ítems del problema jurídico a resolver dentro del presente litigio, los cuales se fijaron así:

1. La naturaleza del contrato de Trabajo.
2. Las causas de la terminación del contrato. (legal o ilegal, justa o no)
3. La presencia de una estabilidad laboral reforzada.

Estos mismos ítems fueron el soporte del recurso de alzada que se dirigieron a sustentar las razones por las cuales el superior jerárquico debe revocar la sentencia atacada.

Primero: Frente a **La NATURALEZA DEL CONTRATO** el señor juez de instancia no solo cometió un error grave de interpretación a la disposición del artículo 46 del C.S.T, sino que omitió con ello la valoración de documentos importantes obrantes al proceso que de ser considerados y haberse pronunciado al momento de emitir sentencia, hubiese evitado el error que cometió.



Esto es, que el señor juez debió declarar que existieron sendos contratos por obra o labor y a término fijo entre las partes, teniendo como último contrato escrito a término fijo el firmado el día 13 de julio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 (**termino contrato inicial**) contrato al que se le dieron varias modificaciones mediante otrosí que ampliaron termino e incluso cambiaron funciones y salarios, hecho que fue aceptado por la demandada en el hecho 5 de la contestación de la demanda, es decir que las modificaciones fueron la siguientes:

1. Otrosí del 1 de enero de 2016 al 31 de mayo de 2016, es decir 4 meses, termino inferior al anterior. (**primera prorrogación**)
2. Otrosí del 1 de junio de 2016 al 31 de julio de 2016 es decir 2 meses, inferior al anterior. (**segunda prórroga**)
3. Otrosí del 1 de agosto de 2016 al 30 de septiembre de 2016, es decir 2 meses. (**tercera prorrogación**)

El señor juez sobre dichos documentos no se pronunció, por el contrario, se limitó a afirmar que desde el 30 de noviembre de 2015 la demandada había pre avisado la terminación del contrato que se dio el 30 de septiembre de 2016, cuando en claro que dicho documento hace alusión es al 31 de diciembre de 2015 y existe el documento de terminación de fecha 12 de septiembre de 2016 que termina la relación de trabajo el 30 de septiembre de 2016 y en vigencia del otrosí de dos meses de fecha 1 de agosto de 2016, es por ello que a la luz del artículo 46 numeral 1 del código sustantivo del trabajo “1. **Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente**” la demandada PETROLABIN S.A.S. no cumplió con dicho requisito y por el contrario operaron las consecuencias de numeral 2 del mismo artículo 46: “2. **No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente**”, razón por la cual encontrándose al 12 de septiembre de 2016 la notificación de terminación, operó la renovación automática, omisión que generó la indemnización de que trata el artículo 64 del C.S.T. es decir los salarios comprendidos del 1 de octubre de 2016 al 30 de septiembre de 2017, los cuales equivalen a la suma de \$18.828.000. Este hecho se encuentra plenamente acreditado en el proceso, dentro de las reglas de la sana crítica y el sentido común hechos a los medios de prueba documental. (**sentencia C-588 de 1995**)

Es necesario recordar en este punto también que el señor juez de instancia se equivocó su valoración respecto de la terminación obedeció al finalizar el término para el cual había sido contratado (31 de diciembre de 2015) y que se entendía del preaviso del 30 de noviembre de 2015 que sus prorrogas se habían realizado en razón de su estado de salud, cuando este hecho no resulta siquiera descrito ni en el mentado preaviso ni mucho menos en los Otrosíes que ampliaron el término en tres oportunidades, en este sentido el señor juez de instancia erró en la valoración de dichos documentos dando un sentido jurídico que no contienen



Segundo: Ahora bien sobre la estabilidad laboral reforzada y la eficacia del despido o la terminación; Frente a este argumento debo recordar que desde la pretensión segunda de la demanda se dirigió esta acción a que la demandada por el hecho de conocer (Principio de solidaridad) la ocurrencia del accidente de trabajo sucedido el día 18 de noviembre de 2014, la realización de la **cirugía de reconstrucción de ligamentos y remodelación meniscal realizada el 6 de noviembre de 2015**, por las incapacidades generadas hasta el mes de abril de 2016, las terapias ordenadas para recuperación de dicha cirugía, tenía la obligación en virtud de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de solicitar y contar con el permiso del inspector del trabajo y la seguridad social para despedir al demandante, máxime cuando su proceso de calificación no había terminado y como se allegó al proceso por el suscrito, así como fuera prueba ordenada y practicada por el honorable tribunal, sin reparo de la demandada, el documento dictamen de calificación de invalidez de la junta regional del Huila de fecha 12 de abril de 2018 en la que se ratifica que el demandante señor CARLOS ENRIQUE BARRERA CUEVAS, presenta una pérdida de **capacidad laboral del 15.7% con fecha de estructuración 27 de mayo de 2016 (estando vigente la relacion de trabajo y antes del despido) cuyo origen es laboral**, luego entonces y como quiera que la demandante terminó el contrato de trabajo sin cumplir el requisito de autorización para el despido, su terminación se torna ilegal y plagado de la presunción de **Discriminación** por el estado de minusvalía o pérdida de capacidad laboral del demandante, generado con ello la consecuencia solicitada, que no es otra cosa que el reintegro, el pago de salarios dejados de recibir, el pago de la seguridad social, pago de prestaciones sociales y la indemnización de 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las anteriores consecuencias se ratifican de la declaración de la señora **ANA LUCIA TIERRADENTRO CAPERA, la historia clínica del demandante, el examen ocupacional de retiro del demandante y de los dictámenes de la junta Regional y Nacional)**

Este hecho omisivo del señor juez frente a los documentos examen ocupacional de retiro del trabajador, historia clínica y su contenido los cuales reflejan que el demandante venía de un proceso de cirugía reconstructiva de ligamento cruzado, de un proceso de rehabilitación en terapias y que su recuperación, del resultados de los exámenes se **“observan cambios postquirúrgicos para reconstrucción de ligamento cruzado anterior, disminución del espacio articular femorotibial medial y lateral con pequeños osteofitos en los cóndilos femorales”** con el mayor de los respetos frente al sentido común del señor juez, de un simple análisis de la lesión sufrida por el demandante, se puede intuir más allá de cualquier criterio, que ni siquiera un jugador de alto desempeño puede recuperar su salud tan pronto con una lesión como estas, nótese casos de futbolistas, por ello era ilógico que su dictamen de PCL fuera de 0.0% ya que no considero siquiera la cicatriz que dejó; se suma a lo anterior el hecho de que la calificación de la ARL SURA no terminaba el proceso de calificación ya que el demandante había realizado la apelo de dicha decisión tal y como fue alegada en la prueba ordenada por el honorable tribunal, razón por la cual, esta primera calificación no se encontraba en firme, de allí que tan solo y como se dijo en el recurso de apelación se estaba al pendiente que la junta de calificación del Huila resolviera dicho apelación la que finalmente decidió revocar la de SURA establecido la PCL en **15.7% con fecha de estructuración 27 de mayo de 2016 (estando vigente la relacion de trabajo y antes del**



despido) cuyo origen es laboral misma que fue ratificada mediante dictamen de la junta nacional mediante dictamen de fecha 18 de diciembre de 2018 y que fuera allegada por el suscrito mediante memorial del 22 de enero de 2019 y que obra al expediente.

Dicho lo anterior, es claro que la sociedad demandada PETROLABIN S.A.S. despidió al demandante con ocasión a su estado de salud, porque no solo era conocedor de la situación del demandante "**circunstancias de debilidad manifiesta**" (minusvalía desde el 27 de mayo de 2016) sino que con su decisión sufrió un grave detrimento producto de la desvinculación abusiva y por el contrario la demandada no acreditó una justa causa objetiva dentro de este juicio que diera lugar a la terminación objetiva del contrato, por el contrario la parte que represento acreditó suficientemente el hecho de las **circunstancias de debilidad manifiesta** al momento del despido, lo antepuesto en términos de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, SL1360-2018 Radicación n.º 53394 once (11) de abril de dos mil dieciocho (2018) CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO MAGISTRADA PONENTE.

Pretensiones.

Con todo lo anterior de manera respetuosa solicito a los honorables magistrados, revocar en su totalidad la sentencia del 18 de enero de 2018 proferida por el juzgado primero labor del circuito de Neiva, y en su defecto acceder a todas y cada una de las pretensiones de la demanda condenado a la sociedad PETROLABIN S.A.S. al reintegro del señor CARLOS ENRIQUE BARRERA CUEVAS, en un cargo igual o de mejores condiciones, a reconocer y pagar los salarios, prestaciones y aportes a la seguridad hasta la fecha real de su reintegro, al pago de la indemnización de los 180 días de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y demás.

NOTIFICACIONES.

- El suscrito en la Carrera 20 No 4 – 19 de Neiva Huila teléfonos - 3114897766 Correos electrónicos rudo.83@hotmail.com. Y ruben21.rdas@gmail.com

Del Honorable Magistrado,

Atentamente,

RUBEN DARIO AROCA SANCHEZ
C.C. 7.729.502 de Neiva (H)
T.P. 215.576 del C.S.J.