

Honorable

TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

E. S. D.

Ref. DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE
PRIMERA INSTANCIA DE LUIS ALBERTO
CÓRDOBA contra CONSORCIO RIO LORO
2010.

RAD. 2014-423-01

MARIO ANDRES RAMOS VERÚ, mayor de edad, vecino y residente en esta ciudad, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.715.303 expedida en Neiva (H), abogado en ejercicio, con tarjeta profesional No. 163.352 del C.S.J., obrando en nombre y representación del Señor, **LUIS ALBERTO CORDOBA**, también mayor de edad y domiciliado en la ciudad de Neiva, respetuosamente me dirijo a ustedes con el fin de presentar alegatos de conclusión en contra del fallo de primera instancia emitido por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva Huila, dentro de la presente actuación, lo anterior basado en los siguientes elementos procesales:

HECHOS

PRIMERO: Dentro de la actuación procesal se declaró probado que el señor **LUIS ALBERTO CORDOBA**, laboró para la empresa demandada **CONSORCIO RIO LORO 2010**, en el cargo de ayudante técnico, teniendo como extremos laborales iniciando labores, el día 15 de septiembre del año 2011 al 5 de marzo del año 2012, y que además tenía una asignación salarial diaria de \$ 55.000.00 Pesos Mct.

SEGUNDO: Dentro de la actuación procesal se probó que la relación laboral se dio por terminada unilateralmente, por parte del empleador, a través de comunicado de fecha 17 de agosto de 2012.

TERCERO: Dentro de la actuación procesal reposa prueba de las causales de despido en las cuales, el empleador argumento que el trabajador no allego más incapacidades desde el día 05 de marzo de 2012 y que el personal para el desarrollo de la obra que se contrató, se liquidó desde el mes de Diciembre de 2011, por lo que su contrato estaba terminado desde el 5 de Marzo de 2012.

CUARTO: En el expediente reposa prueba de que mi poderdante sufrió accidente de tránsito el día 13 de octubre del año 2011, a las 5:00 pm., cuando salía del Pozo 1 Gigante, en carretera que conduce al corregimiento de Zuluaga zona rural del Municipio de Garzón Huila.

QUINTO: El anterior accidente se produce cerca del lugar de alojamiento y dentro de la zona de trabajo.

SEXTO: Dentro del expediente reposa prueba de que Dicho accidente se presenta mientras el trabajador se encuentra en comisión de trabajo, ya que fue trasladado desde su lugar de residencia que es la ciudad de Neiva hacia zona rural del municipio de Garzón Huila, lo cual jamás fue refutado por la entidad demandada.

SEPTIMO: El vehículo en el cual se accidento mi representado era de su propiedad el cual venia usando en el lugar de trabajo desde 15 de septiembre del año 2011 al 13 de octubre del año 2011, sin que durante dicho termino equivalente a 28 días de trabajo, hubiese sido requerido por el empleador para prohibirle el uso de este en el lugar de trabajo.

OCTAVO: En razón al accidente de trabajo sufrido por mi representado, se probó que este, se incapacitó para laborar desde el 13 de octubre del año 2011 hasta el día 5 de marzo del año 2012.

NOVENO: En el expediente reposa prueba en la cual se demuestra que desde el 21 de marzo del año 2012, se le comunicó al empleador, a través de oficio de igual fecha, recibido por la funcionaria JESSICA

ALEXANDRA CARDONA MACIAS, auxiliar de recursos humanos del Consorcio Rio Loro 2010, en el cual medicina laboral ordenó que al trabajador se le realizara la valoración médica ocupacional post incapacidad para definir su estado de aptitud laboral conforme a la Resolución 6398 Art 2 Literal C, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1016 del 89 y Resolución 1918 de 2009 y de esta forma definir sus restricciones o reubicación laboral según características de su oficio conforme a la ley 776 de 2002 Art 4, Decreto 2351 de 1965 Art 16 y Concepto Jurídico 148878 del 31 de Mayo de 2008 emitido por el Ministerio de Trabajo.

DECIMO: En el expediente quedo evidenciado que el Consorcio Rio Loro 2010 no procedió a realizar al señor Luis Alberto Cordoba valoración médica ocupacional post incapacidad para definir su estado de aptitud laboral conforme a la Resolución 6398 Art 2 Literal C, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1016 del 89 y Resolución 1918 de 2009 y de esta forma definir sus restricciones o reubicación laboral según características de su oficio conforme a la ley 776 de 2002 Art 4, Decreto 2351 de 1965 Art 16 y Concepto Jurídico 148878 del 31 de Mayo de 2008 emitido por el Ministerio de Trabajo.

DECIMO PRIMERO: En el expediente reposa prueba en la cual que mi representado con ocasión del accidente ya referenciado sufrió Fractura Metafisis proximal de la tibia izquierda más platillos tibiales Schatzker I impactada, lo cual era de conocimiento del empleador y que además para la fecha del despido el trabajador continuaba en tratamiento médico.

DECIMO SEGUNDO: La empresa canceló la liquidación del trabajador, en la misma fecha en que le notificó el despido (agosto 17 de 2012), dentro de la cual solo se le cancelaron factores salariales y prestacionales causadas hasta el 5 de marzo del año 2012.

DECIMO TERCERO: Como ya se mencionó, dentro de la demanda reposa prueba documental en la cual se demuestra que la empresa estaba

enterada del estado de salud de mi representado, en razón al accidente de trabajo descrito en la presente demanda, toda vez que en la carta de despido se menciona, que en la actualidad los organismos de seguridad social están realizando los trámites para la definición del origen de la enfermedad.

DECIMO CUARTO: Al momento del despido de mi representado, no se le realizó examen médico de retiro por salud ocupacional.

DECIMO QUINTO: En el expediente reposa calificación emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en la cual el demandante tiene una pérdida de la capacidad laboral equivalente al 44.07%.

DECIMO SEXTO: En el trámite procesal quedo probado que el despido de mi representado se realizó sin autorización del Ministerio de la protección Social y del Trabajo.

DECIMO SEPTIMO: En el expediente reposa prueba que mi representado fue retirado del sistema de seguridad social el día 24 de agosto de 2012.

DECIMO OCTAVO: El despacho en fallo de primera instancia, negó las, al considerar que la empresa demanda estaba facultada para realizar el despido del trabajador, pues en su concepto había una justa causa para el despido, pues la obra para la cual había sido contratado el demandante había sido terminada en el mes de diciembre del año 2011 y que además no se cumplían los presupuestos jurisprudenciales para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

DECIMO NOVENO: Frente a la declaratoria de que el accidente de transito sufrido por mi representado se declarara como accidente laboral y que además este era responsabilidad del empleador, el manifestó que con base en prueba documental aportada por la parte demandada, en la cual se dejaba constancia de una reunión realizada por ellos mismos en la

cual participo mi representado, en la cual se les informaba a los trabajadores de la obra, que no podían utilizar vehículos de su propiedad en la zona de trabajo, exculpaba de responsabilidad al empleador y que además el accidente se dio por fuera del lugar y de la hora de trabajo.

CONSIDERACIONES DEL RECURSO

1. Con base en las pruebas documentales que reposan el expediente, se pudo probar que entre mi representado y la empresa CONSORCIO RIO LORO 2010, entidad integrada por las empresas: INGENIERÍA JOULES M.E.C. LTDA. con NIT. 800196467-9; CONSTRUCCIONES DIM S.A.S. con NIT. 830513476-5 y ASESORÍAS VENTAS Y SERVICIOS S.A.S. con NIT. 813012889, existió un contrato de trabajo que inició el 15 de septiembre del año 2011 pero terminó el 24 de agosto del año 2012, fecha en la cual se retiró a mi representado del sistema de seguridad social y no el 5 de marzo de 2012, ya que con base en el la prueba documental allegada en al expediente, se demuestra que desde el 21 de marzo del año 2012, se le comunicó al empleador que debía reubicar laboralmente al trabajador, tal y como consta, en oficio de igual fecha, recibido por la funcionaria JESSICA ALEXANDRA CARDONA MACIAS, auxiliar de recursos humanos del Consorcio Rio Loro 2010, en el cual medicina laboral ordenó que al trabajador se le realizara la valoración médica ocupacional post incapacidad para definir su estado de aptitud laboral conforme a la Resolución 6398 Art 2 Literal C, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1016 del 89 y Resolución 1918 de 2009, por tal razón la empresa estaba obligada a cancelarle a mi representado los salarios y prestaciones sociales desde la fecha en que se terminan las incapacidades 5 de marzo del año 2012, hasta la fecha en que se retira al trabajador del sistema de seguridad social ósea el 24 de agosto del año 2012.

2. Es claro que al momento de emitir el fallo judicial el juez de primera instancia, desconoce el hecho de que la entidad demandada, debió reliquidar el pago de salarios y prestaciones sociales del trabajador, pues al momento del despido en la liquidación laboral, solo se le tuvieron en cuenta el tiempo laborado entre el 15 de septiembre del año 2011 al 5 de marzo del año 2012, cuando en realidad se debía tener como fecha de retiro el 24 de agosto del año 2012, pues el trabajador comunico al empleador desde el 21 de marzo del año 2012 que la EPS había ordenado su reubicación laboral, motivo por el cual la entidad demandada, debía haberse pronunciado de manera inmediata y no argumentar tres meses después de conocer esta situación que el contrato se daba por terminado el 5 de marzo del año 2012, por el simple hecho de que al trabajador se le habían acabado las incapacidades médicas, pues esto no es cuna causal de despido, además el empleador asumió la carga salarial y prestacional al momento de continuar cotizando al sistema de seguridad social, posterior al 5 de marzo del año 2012, lo cual realizo hasta el 24 de agosto, es por esta razón que es claro que el responsable de no reubicar laboralmente al trabajador fue la empresa por las razones ya expuestas, por tal motivo la entidad demandada no podía culpar al trabajador por su negligencia y por ende debía asumir el pago de los salarios y prestaciones sociales desde el 5 de marzo del año 2012 al 24 de agosto de 2012 aún más cuando es notificada a mi representado el 17 de agosto de 2012.

3. Con base en lo anterior se debe indicar que a mi representado se le quedo adeudando los salarios generados desde el 5 de marzo del año 2012 al 24 de agosto del mismo año, junto con el pago de las prestaciones sociales de ese mismo periodo, además debemos indicar que existió mala fe por parte del empleador pues este era conocedor de condición medica del trabajador quien se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta, pues aún se encontraba en tratamiento médico, como lo demuestra la historia clínica para esa fecha, además desconoce sin justificación legal alguna el pago de los salarios y prestaciones sociales del periodo mencionado lo cual

hace hasta la fecha, por esta razón se debe condenar a la entidad demanda no solo al pago de los salarios y prestaciones sociales del periodo ya mencionado, sino que adicionalmente se debe condenar al pago de la sanción moratoria por falta de pago Art 65 CST, lo anterior por ser hechos probados notoriamente dentro de la actuación procesal.

4. Conforme a los hechos y pruebas allegadas al expediente, se puede determinar claramente que el accidente sufrido por mi representado el día 13 de octubre de 2011 se originó por responsabilidad del empleador, toda vez que este no proporcionó los medios de transporte a mi representado dentro de la zona de trabajo, para realizar actividades laborales, además conforme al concepto 349337 del 22 de noviembre de 2010 emitido por el Ministerio de la Protección Social, en concordancia con la decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de Naciones, "se debe entender como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.....El accidente que se presente en comisión de trabajo se considera accidente laboral desde el inicio de la ejecución de orden o actividad encomendada en la cual se encuentra el desplazamiento desde la residencia del trabajador a la empresa, sede o sitio donde va a cumplir la labor encomendada por órdenes y autoridad del empleador, y la jornada laboral inicia desde que inicia el desplazamiento de la comisión encomendada". se debe considerar como accidente de trabajo, toda vez que al momento de la ocurrencia del siniestro, mi prohijado se encontraba en comisión laboral, pues el trabajador fue trasladado desde su lugar original de residencia, que era la ciudad de Neiva Huila, hacia la zona de Garzón Huila, para realizar actividades en inmediaciones de los corregimientos de rio loro y

Zuluaga, zona rural del municipio ya nombrado, tanto así que mi representado se encontraba alojado dentro de la zona de trabajo, por lo que el trabajador estaba bajo la responsabilidad del empleador, desde el mismo momento en que salió de su residencia en la ciudad de Neiva hacia el lugar donde se desarrollaría la actividad contratada.

5. Al momento del accidente de tránsito que sufrió mi representado mientras trabajaba para el **CONSORCIO RIO LORO**, este se encontraba trasladando tubería para líneas petroleras, lo cual lo realizo en vehículo propio, por órdenes directas de uno de los representantes de la entidad demandada, circunstancia que esta por fuera de todos los protocolos de seguridad en el trabajo, ya que el empleador es quien debe proporcionar en la zona de trabajo, los medios necesarios y seguros para el desarrollo de la actividad, aún más cuando se está en comisión, lo cual no hizo; Como prueba de esta circunstancia se debe tener en cuenta, que al momento del accidente mi representado se trasladaba en vehículo propio el cual estaba siendo guardado y utilizado diariamente casi por un mes dentro de la obra y por ende era un hecho notorio conocido por el encargado de la obra, es por esta razón que el simple hecho de que el trabajador hubiese firmado un documento en el cual se le prohibía el uso de vehículos propios dentro de la obra, no es razón suficiente para exculpar al empleador de su responsabilidad en la ocurrencia del accidente laboral, pues el empleador estaba obligado desde el momento en que observa al trabajador transportarse en el vehículo propio dentro de la obra o lugar de trabajo, haber impedido que este lo hiciera si se encontraba prohibido, por el contrario se le permitió a este realizar esta actividad de manera repetitiva, pues desde el inicio de la obra al momento del accidente trascurrieron 28 días, además de utilizar el vehículo para adelantar labores de la empresa, es así que se debe declarar el accidente de tránsito como accidente laboral y al empleador responsable del mismo, motivo por el cual debe asumir el pago del daño emergente y lucro cesante, en este caso cancelar la indemnización por pérdida de capacidad laboral,

conforme al decreto 2644 del 29 de Noviembre de 1994, por ser esto un lucro cesante, con base en el Art 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. El despacho en primera instancia consideró que al demandante no le era aplicable el principio de la estabilidad reforzada, por haberse encontrado una justa causa para el despido y por no cumplir los demás parámetros jurisprudenciales, frente a esta circunstancias debemos indicar que esto no es cierto, toda vez que en desarrollo de la jurisprudencia constitucional y basados en el principio de la solidaridad con el trabajador disminuido físicamente por circunstancias de origen común o laboral, como ocurrió al momento del despido del trabajador, este si era beneficiario del principio de estabilidad laboral reforzada, pues como se demostró en el trámite procesal, el trabajador al momento del despido se encontraba enfermo de manera grave, como lo demuestra su historia clínica, pues aún estaba en tratamiento médico, al punto de haber quedado con unas secuelas permanentes que lo disminuyeron laboralmente en más de un 44%, como lo demuestra la calificación emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, es por esta razón que debemos hacer referencia a la ley 361 de 1997, por la cual se establece el procedimiento de despido de los trabajadores con discapacidad física para trabajar, dentro del cual encontramos la solicitud de permiso, para despedir a los trabajadores limitados físicamente, ante la autoridad laboral o autoridades municipales, tal y como lo refleja el Art 26 de dicha ley, el cual fue declarado exequible de forma condicionada por la Honorable Corte Constitucional, quien ha establecido el principio de la estabilidad laboral reforzada, la cual ha indicado que los trabajadores limitados físicamente con o sin calificación, que fueron despedidos sin autorización de la autoridad laboral, se entenderá que el despido se dio en razón a la limitación física, lo cual se convierte en un acto de discriminación, por lo que el despido carece de todo efecto jurídico, desvirtuándose de esta forma la justeza de las causales de despido argumentadas por el empleador, ya que debió consultarlas ante el Ministerio del Trabajo

y la Seguridad Social para que esta autorizará el despido de mi prohijado, quien se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta, tal y como lo indica la Corte Constitucional, aún más cuando estaban enterados de que el trámite de rehabilitación y pérdida de capacidad laboral no se había culminado tal y como se prueba en la misma carta de despido, en la cual se le informa por parte de los representantes de la entidad demandada, que en ese momento aún se estaban realizando los trámites para definir el origen del accidente y calificación de la pérdida de la capacidad laboral, debemos indicar que el despacho debió dar aplicación al principio de solidaridad, pues al conocer la historia clínica del trabajador el despacho podía determinar la gravedad de las lesiones que estaba padeciendo el trabajador, y por ende determinar que el despido del trabajador era ilegal primero por no haberse solicitado el permiso a la Oficina de Trabajo y segundo porque al momento del despido del trabajador limitado o afectado físicamente se ponía en riesgo su vida en condiciones dignas, pues como se demostró en trámite judicial, en las condiciones que fue despedido el trabajador, este no podía laborar en la misma actividad que venía desempeñando la cual era su profesión, y por ende no iba a ser contratado en dichas circunstancias por ninguna otra empresa, con lo cual se afectó su mínimo vital y por ende su vida en condiciones dignas, pues se le obligó no solo a sufrir por sus lesiones sino que además se le obligo a sufrir por quedar desempleado y pon ende sin ingresos económicos para su subsistencia, es por esta razón que la jurisprudencia constitucional aplica en estos caso el principio de solidaridad para dar paso al principio de estabilidad laboral reforzada, para garantizarle al trabajador con alguna clase de discapacidad el quedar desamparado, por estar en condiciones de debilidad manifiesta.

7. Estos conceptos se ven reflejados en la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, más exactamente en la sentencia C-531 de 2000 la cual indica "la Corte al estudiar la constitucionalidad de los incisos 1º y 2º del artículo 26 de la disposición referida,

consideró que la prohibición establecida resultaba incompatible con la permisión del inciso segundo, pues no es posible dotar de efectos jurídicos a una actuación ilegal, o jurídicamente prohibida, a partir del pago de una suma determinada de dinero. Por lo tanto resolvió declarar: (...) *EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato. Además se debe tener en cuenta el concepto emitido en la sentencia **T-992 del año 2008 - "considera que el trabajador en estas condiciones antes de ser despedido por el patrono debe solicitar permiso al Ministerio de la Protección Social para que este certifique la verdadera existencia de la justa causa de conformidad con lo establecido en la ley 361 de 1997, de lo contrario el trabajador que sea despedido sin el permiso ya mencionado se considerara que se hizo en razón a su enfermedad y por ende el acto por el cual se despide al trabajador se considerara que no tiene efectos jurídicos"**.*

Se debe entender que el anterior concepto según la Honorable Corte en referencia al Art 26 de la Ley 361 de 1997 y en si la misma ley, ampara, por una parte, aquellos que tienen la condición de discapacitados, y que como tales han sido calificados por los organismos competentes. Sin embargo, también cubre a quienes, sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debido a la ocurrencia de un suceso que afectó su salud o generó una limitación física. En aplicación de lo anterior, en la sentencia T-198 de 2006¹, expresó:

"Es por ello, que, 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 inválido"²., lo cual como ya se menciono era conocido por el empleador pues no solo se le notificó su reubicación laboral con recomendaciones médicas, como se probó documentalmente en el proceso con el oficio radicado ante el empleador el 21 de marzo del año 2012, sino que además estaba certificado en la historia clínica en la cual se refleja que el trabajador al momento del despido aún se encontraba en tratamiento médico.

8. Con base en lo anterior es claro que con el despido del trabajador por parte de la entidad demandada, se violaron todos los procedimientos legales establecidos por la ley 100 de 1993 y demás normas complementarias para el despido del trabajador pues este se hizo sin autorización del Ministerio de Protección Social y del Trabajo, quien además tiene concepto de reubicación laboral (*valoración médica ocupacional post incapacidad para definir su estado de aptitud laboral conforme a la Resolución 6398 Art 2 Literal C, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1016 del 89 y Resolución 1918 de 2009 y de esta forma definir sus restricciones o reubicación laboral según características de su oficio conforme a la ley 776 de 2002 Art 4, Decreto 2351 de 1965 Art 16 y Concepto Jurídico 148878 del 31 de Mayo de 2008 emitido por el Ministerio de Trabajo y ley 361 de 1997.*), convirtiéndose esto en una prueba, de que el despido de mi representado, se da de forma ilegal, por lo que se debe entender que es sin justa causa, y que además no tiene efectos legales, al
-

tenor de la jurisprudencia referida, por lo que la empresa deberá reconocer el pago de salarios y demás emolumentos laborales a los que tiene derecho mi representado y que se dejaron de cancelar desde el 5 de Marzo del 2012, sin desconocer que con esta actuación se causaron perjuicios al demandante relacionados con la seguridad social, toda vez que en razón al despido este fue desvinculado del sistema de seguridad social, por lo que su tratamiento y recuperación se retrasó, ya que las entidades de salud para la época se negaban a prestar el tratamiento médico necesario.

Es así como queda demostrado que mi representado si era beneficiario del principio de estabilidad laboral reforzada, pues se encuentra probado que la entidad demandada al momento del despido no solicito permiso al la autoridad competente, en este caso al Ministerio de Trabajo y Protección Social, sino que además despido al trabajador en condiciones de debilidad manifiesta como lo demuestra la historia clínica del trabajador, la cual reflejaba una grave afectación a su salud para ese momento, y que es ratificada por el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en la cual se le da a mi representado un 44.07% de perdida de capacidad laboral, por lo que en aplicación del Art 26 de la ley 361 de 1997 y sentencia C-531 de 2000, el despido del trabajador fue ilegal y por ende sin efectos jurídicos., para lo cual solo debemos remitirnos al resuelve de esta jurisprudencia la cual indica **"R E S U E L V E : Primero.- Declarar EXEQUIBLE la expresión "salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo", contenida en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.**

- **Segundo.- Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina**

de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.” Por lo que queda claro que el despacho en primera instancia se equivoca al considerar que el despido no es ilegal por la existencia de una justa causa para el mismo, pues la ilegalidad del despido se genera cuando el empleador procede a realizar el despido sin autorización de la Oficina del Trabajo quien es la entidad autorizada para constatar la existencia de la justa causa de despido del trabajador, lo cual ocurrió en el caso concreto, pues el despido se dio sin autorización de la Oficina del Trabajo, lo cual esta plenamente probado en el expediente, circunstancia que le es aplicable a mi representado por ser una norma vigente para la época de los hechos, por lo que en ese orden de ideas se debe revocar la decisión de primera instancia y por ende declarar ilegal el despido del trabajador, con las consecuencias legales y por ende declarar probadas las pretensiones de la demanda y ordenar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido, lo cual se debe hacer de manera indexada.

PETICIONES

Por lo anterior solicito se revoque el fallo de primera instancia y se declaren probadas todas las pretensiones de la demanda.

Atentamente,



MARIO ANDRES RAMOS VERU
CC.No 7.715.303 de Neiva
T.P.No 163.352 del CSJ