

Doctora:

EDGAR ROBLES RAMIREZ

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

E.

S.

D.

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: LEVIS ALARCON POLO Y OTROS.
DEMANDADO: PACIFIC STRATUS ENERGY COLOMBIA Y OTROS
RADICACIÓN: 41 00 131 05 003 2015 108602

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 **LEVIS ALARCON Y OTROS**, respetuosamente me dirijo con la finalidad de presentar mis alegaciones finales en los siguientes términos:

Tenemos que el señor **LEVIS ALARCON POLO**, tiene una pérdida de su capacidad laboral del 51,57 de % y como fecha de estructuración 11 de enero de 2011, origen accidente laboral, que estuvo vinculado laboralmente con la empresa demandada, con extremos temporales desde el 26 de agosto de 2009 hasta 30 de marzo de 2013.

Que el artículo 34 del código sustantivo de trabajo, regula las relaciones laborales entre empresas y contratistas de la empresa que a su vez contrata trabajadores para desarrollar las actividades contratadas.

Así lo explico en sentencia del 02 de junio de 2009, bajo radicado 33082:

“En primer término, y antes de estudiar los medios de convicción que se citan en el cargo, resulta de interés para la corte precisar que el anterior razonamiento de la impugnación en realidad involucra una cuestión de orden jurídico y no factico, esto es, si para establecer la solidaridad del artículo 34 del código sustantivo de trabajo se deben comparar exclusivamente los objetos sociales del contratista independiente y del beneficiario o dueño de la obra o si es viable analizar también la actividad específica adelantada por el trabajador; cuestión que no puede ser planteada en un cargo dirigido por la vía de hechos.

Con todo, encuentra la corte, como lo ha explicado en anteriores oportunidades, que de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad

CENTRO COMERCIAL METROPOLITANO TORRE A OFICINA 608

TEL: 8726050 CEL: 3045926841 – EMAIL: medicinalaboralneiva@gmail.com

Página Web: <https://yolegal.com.co>

NEIVA - HUILA

laboral, en los términos del artículo 34 del código sustantivo de trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista si no, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de este. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que sí, bajo subordinación del contratista independiente, adelanto un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará solidaridad establecida en el artículo citado”.

Que el **ARTICULO 67 DEL C.S.T.** “Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”.

Que el **ARTICULO 68 DEL C.S.T.** “**MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La sola sustitución de {empleadores} no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes”.

SENTENCIA T 395 DEL 2001

“SUSTITUCION PATRONAL-Elementos/SUSTITUCION PATRONAL-Protección del trabajador

En la llamada sustitución patronal hay tres elementos: cambio de patrono, continuidad de la empresa y continuidad del trabajador, luego no puede nunca decirse que habiendo cambio de patrono y continuidad de la empresa podría ocurrir que no hubiere continuidad del trabajador, si el contrato de trabajo se mantiene y hay sentencia judicial que así lo ha determinado. El fin perseguido es el de “amparar a los asalariados contra un imprevisto e intempestivo fin del contrato de trabajo producido por el traspaso o cambio de dominio o de administración de la empresa”

Que el **ARTÍCULO 216 DEL C.S.T.** establece que “cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.”

A su turno la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha señalado que para la aplicación de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 Código Sustantivo del Trabajo, debe estar precedida la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente

CENTRO COMERCIAL METROPOLITANO TORRE A OFICINA 608

TEL: 8726050 CEL: 3045926841 – EMAIL: medicinalaboralneiva@gmail.com

Página Web: <https://yolegal.com.co>

NEIVA - HUILA

de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (art. 56 C.S.T.).¹

De manera particular, tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud».

De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a «suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores», y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979).

En esa misma línea, el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control.

Ya en el marco del Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la obligación a los empleadores de «procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» (art. 21 del D. 1295/1994).

En ese sentido, todas las disposiciones existentes en el sistema Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador

CENTRO COMERCIAL METROPOLITANO TORRE A OFICINA 608

TEL: 8726050 CEL: 3045926841 – EMAIL: medicinalaboralneiva@gmail.com

Página Web: <https://yolegal.com.co>

NEIVA - HUILA

acuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, en perspectiva a que «la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario» (art. 81 L. 9/1979).

De lo anterior, se puede extraer, que quien desee derivar responsabilidad de un patrono o empresa para obtenerla reparación plena de perjuicios por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, deberá demostrar cuatro elementos básicos²:

- (i) *Un hecho ilícito imputable al empleador, es decir, la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, que produzca al trabajador una lesión orgánica, perturbación funcional o estado patológico permanente opasajero derivados del hecho del trabajo.*
- (ii) *El dolo o culpa patronal en la ocurrencia del accidente o enfermedad en eltrabajo.*
- (iii) *El daño o perjuicio derivado por la víctima, esto es, la incapacidad temporal, la incapacidad permanente (en cualquiera de sus grados) o la pérdida definitiva de la vida derivados del accidente o enfermedad, y todas las consecuencias de orden material y moral.*
- (iv) *El nexo causal entre el daño y la culpa, es decir, que el daño o perjuicios deben ser efecto o resultado de la culpa patronal en el hecho que ocurre por causa o con ocasión al trabajo.*

En ese orden de ideas, se demuestra la existencia de una culpa suficientementecomprobada de parte de las demandadas, que trae como consecuencia la reparación plena de perjuicios a mi prohijada, en ese sentido, de acuerdo a la situación fáctica y jurídica que gobierna la Litis solicito se revoque de manera parcial el fallo emitido por el **JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA, Y SE DECLARE POR PROBADA LA CULPA PATRONAL Y CONSEQUENTEMENTE SE ACCEDA A LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA.**

Que la Honorable Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL3298 de 2020³:

“De otra parte, como también lo advierte las réplicas, el Juez del caso tiene libertad probatoria para llegar a la convicción de los hechos que interesan al proceso, de manera que no era vinculante tener en cuenta uno u otro dictamen, sino que podía seleccionar la que mayor persuasión le generara para la acreditación de la pérdida de la capacidad laboral. Sobre este aspecto también se ha pronunciado la Sala, entre otras en la

CENTRO COMERCIAL METROPOLITANO TORRE A OFICINA 608

TEL: 8726050 CEL: 3045926841 – EMAIL: medicinalaboralneiva@gmail.com

Página Web: <https://yolegal.com.co>

NEIVA - HUILA

sentencia CSJSL9184-2016, en la que «El Juez está facultado para formar libremente su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros -acoger el peritaje practicado dentro del litigio y restarle mérito probatorio al practicado antes del ejercicio de la acción judicial»”

Ahora es de resaltar, que dentro del acervo probatorio quedo plenamente establecido, la respectiva sustitución patronal, que opero entre el demandante y el demandado, pues se acredito que la demandada adquirió la razón social que tenía vinculado al señor LEVIS ALARCON POLO, es más, esta acepto que realizo pagos al sistema de seguridad social, y demás emolumentos originados en una relación laboral a favor del demandado para no dejarlo desamparado y respetando su vinculación contractual.

Al respecto, preceptuar el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo lo siguiente:

“ARTICULO 67. DEFINICION. *Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un {empleador} por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.”*

De igual forma, omitió el fallador de primera instancia, dar aplicación a lo regulado en el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, y si era del caso como director del proceso, ordenar de manera imperativa aquellas pruebas que condujeran a un esclarecimiento de los hechos.

Lo anterior, por cuanto está probado, la existencia del vínculo laboral, la existencia de la sustitución patronal, la existencia de liquidar el establecimiento comercial denominado **DISTRIBUIDORA EL TROQUE**, y posteriormente realizar la apertura de este y cuyo propietario es **TRANSPORTE EL TROQUE S.A.S**, cuya persona natural fue la patrona del demandante **LEVIS ALARCON POLO**, en aplicación de la sustitución patronal.

Nótese, que todas las actividades realizadas iban en detrimento de los posibles derechos del demandante, y hay que recordar que priman las normas laborales sobre las comerciales.

Por lo tanto, el fallo atacado, debe ser revocado en su integralidad y acceder a las suplicas de la demanda.

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

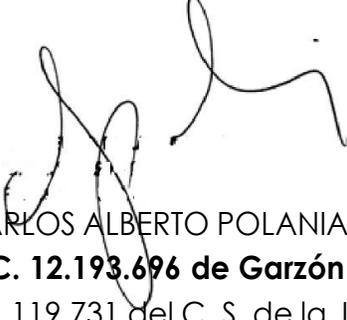
CENTRO COMERCIAL METROPOLITANO TORRE A OFICINA 608

TEL: 8726050 CEL: 3045926841 – EMAIL: medicinalaboralneiva@gmail.com

Página Web: <https://yolegal.com.co>

NEIVA - HUILA

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.

