

Santiago de Cali, Febrero 25 del 2022

Doctora
MARIA NANCY GARCIA GARCIA
MAGISTRADA
SALA LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
L.C

Asunto: ALEGATOS DE CONCLUSION
Dte: KEVIN MORA RAMIREZ
Ddo: SERVIENTREGA S.A Y ALIANZA TEMPORALES S.A.S
RAD. 2018-203

MIGUEL ANGEL SUAREZ MARIN, mayor de edad, vecino de esta ciudad e identificado como parece al pie de mi correspondiente firma actuando en calidad de apoderado judicial del señor KEVIN MORA RAMIREZ, por medio del presente escrito acudo a su despacho con el fin de presentar los alegatos de conclusión, dentro del proceso en curso, el cual llego por motivos de apelación a su honorable despacho, por recurso presentado ante el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

El despacho en audiencia de prueba testimonial decretados por este, realiza el interrogatorio a la señora Daniela Moriones quien trabajo para alianza S.A.S en misión para Servientrega S.A como auxiliar Administrativa y a la señora Viviana Rodríguez quien era trabajadora de Alianza S. A. en el cargo de Coordinadora de talento humano quien realizaba el proceso de selección de personal, manejo de incapacidades, cargos y descargos y realizar vigilancia del estado de salud de los empleados de Alianza S.A.

Dentro de esta diligencia se puedo evidenciar por el testimonio de las ya mencionadas trabajadoras de las empresas demandas, que desconocían el proceso tratamientos, terapias, recuperación, incapacidades, recomendaciones hasta solicitar reubicación por parte de la ARL SURAMERICANA, situación que era desde entonces conocimiento por parte de ALIANZA TEMPORALES SAS y SERVIENTREGA SAS, y que a mediados del 2018 se dio con la calificación de la capacidad laboral, situación que se dio por el accidente laboral sufrido realizando sus obligaciones y funciones para el desarrollo de la actividad principal de la empresa Servientrega S. A.

Tenemos que la Señora Viviana Moriones informa que ella trabajo para la empresa alianza Temporales S.A.S hasta el mes de enero del 2015, cuando da fe

de su firma como testigo en la carta de despido a mi poderdante, en la cual coloca en la parte superior de su firma "Servientrega" con fecha del 10 de Julio del 2015.

Honorable Magistrada en la Ley 50 de 1990 en sus artículos 71 al 94 consagro la posibilidad de que las empresas de servicios temporales contraten con terceros, sean personas naturales o jurídicas, denominados usuarios, a través de contratos comerciales, la prestación de servicios laborales, realizados por personas naturales, denominado como trabajadores en misión vinculadas a las empresas temporales, donde dicho trabajador en misión desarrolla temporalmente sus labores en dichas empresas beneficiarias.

Ahora bien, la Ley 50 de 1990 en su artículo 77 se ocupó de regular algunas limitaciones legales en el ejercicio de este tipo de relaciones laborales, para evitar que las empresas de servicios temporales desconozcan los derechos ciertos de los trabajadores, donde se especificó:

- Que trabajos podían ser contratados o no bajo esa figura
- Los usuarios solo podrán incorporar este tipo de trabajadores, cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que refiere el artículo 6 del Código sustantivo del trabajo, cuando se requiera para reemplazar personal de vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad, o maternidad, o para atender incrementos de producción, transporte, productos, cosechas, etc, por un termino de 6 meses prorrogables hasta por otros seis meses más, como lo reglamento el decreto 4369 de 2006 frente a la ley 50 de 1990 donde se prohíbe la continuidad del contrato temporal una vez sea superado el plazo de 6 meses mas la prórroga y si la necesidad del usuario de trabajadores en misión se extiende en el tiempo, se debe acudir a otra forma de contratación laboral distinta a la que se cumple a través de EST.

Los trabajadores ocasionales son aquellos que prestar una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de las empresas, que como tal escapan al giro ordinario que desarrollan durante un breve lapso, la temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional o en misión responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifiquen la brevedad de su vinculación.

Para el caso en particular tenemos que el señor Kevin Mora Ramírez se le realiza un contrato individual de trabajo de duración por labor contratada donde aparece como empresa ALIANZA TEMPORALES SAS y como empresa usuaria SERVIENTREGA SAS el cual especifica fecha de iniciación el 11 de Noviembre del 2014 mas no fecha de terminación de terminación, y al cumplir los seis meses

laborados con los hoy demandados en ningún momento se informó por parte de estos ni se llegó a un acuerdo para la terminación ni prórroga del contrato de trabajo en mención, es decir que se tiene como un contrato a término indefinido como lo aclara la sentencia 96175 donde refiere:

«La Corte constitución frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.»

Por otra parte se tiene que la señora Viviana Rodríguez confirma por medio de su testimonio que el señor MORA RAMIREZ no fue contratado para reemplazar a ningún trabajador, tampoco por el incremento de productividad por tiempo específico y la labor de AUXILIAR CAMIONETA que realizaba mi poderdante es una actividad del giro normal o usual de las actividades realizadas en la empresa SERVIENTREGA S.A.S, no fue contratado para una actividad temporal, transitoria, ocasional o extraordinaria de dicha empresa, ya que estamos hablando que la empresa en mención tiene como objetivo principal el transporte, cargue y descargue de cualquier tipo de mercancía.

Dentro del otro punto de discusión si el señor KEVIN MORA RAMIREZ se encontraba bajo el amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada por estar bajo fuero de debilidad manifiesta por enfermedad, en este caso accidente laboral, tenemos que los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que *“consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”*

Ha precisado la corte constitucional que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a 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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad la corte constitucional sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que *“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, en la Sentencia C-531 de 2000 la Corte constitucional se pronunció acerca del deber constitucional de otorgar protección especial a las personas que tienen una deficiencia física, sensorial y psíquica, con el fin de lograr su integración social. Al respecto señaló:

“[...] en el caso de las personas con limitaciones, es un hecho ampliamente conocido, que la importancia del acceso a un trabajo no se reduce al mero aspecto económico, en el sentido de que el

salario que perciba la persona limitada sea el requerido para satisfacer sus necesidades de subsistencia y las de su familia. No, en el caso de las personas con limitaciones, el que ellas puedan desarrollar una actividad laboral lucrativa adquiere connotaciones de índole constitucional pues, se ubica en el terreno de la dignidad de la persona ‘como sujeto, razón y fin de la Constitución de 1991’ (sentencia T-002 de 1992), que permite romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”^[123].

La estabilidad laboral reforzada no tiene un rango puramente legal sino que tiene fundamento directo en diversas disposiciones de la Constitución Política, a saber: en el derecho a “*la estabilidad en el empleo*” (art. 53 C.P.); en el derecho de todas las personas que “*se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta*” a ser protegidas “*especialmente*” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “*real y efectiva*” (arts. 13 y 93 C.P.); en que el derecho al trabajo “*en todas sus modalidades*” tiene especial protección del Estado y debe estar rodeado de “*condiciones dignas y justas*” (art. 25 C.P.); en el deber que tiene el Estado de adelantar una política de “*integración social*” a favor de aquellos que pueden considerarse “*disminuidos físicos, sensoriales y síquicos*” (art. 47 C.P.); en el derecho fundamental a gozar de un mínimo vital, entendido como la posibilidad efectiva de satisfacer necesidades humanas básicas como la alimentación, el vestido, el aseo, la vivienda, la educación y la salud (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.); y en el deber de todos de “*obrar conforme al principio de solidaridad social*” ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (arts. 1, 48 y 95 C.P.)

Ahora bien, con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política, la corte constitucional ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor de aquellos trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones, por ejemplo, a raíz de un accidente de trabajo o de una enfermedad. La persona que se encuentre en estas circunstancias está en estado de *debilidad manifiesta*, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite tal condición, y el despido en razón de la enfermedad que padezca, constituye un trato discriminatorio.

La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del

contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional *“ha acogido una concepción amplia del término limitación, en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”*. Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les *“impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, 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.

Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les *“impid[a] o dificult[e] 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 circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de *“estabilidad laboral reforzada”*

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el

desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales^[146].

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo 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 su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) 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”.

La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. Por ende, cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la

oficina del Trabajo. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo. De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes”.

En virtud de lo anterior, si se logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá *presumir* que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Así, se deba declarar la ineficacia de la terminación contractual o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios o remuneraciones y las prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) En caso de ser posible, ordenar el reintegro a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por el trabajador hasta su desvinculación, o la renovación del contrato, para que desarrolle un objeto contractual que ofrezca condiciones similares al del ejecutado anteriormente, y que esté acorde con su actual estado de salud. Y (iii) ordenar una indemnización de 180 días del salario o de la remuneración, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Se establece que el señor KEVIN MORA RAMIREZ se encontraba bajo el amparo constitucional de estabilidad laboral reforzada debido al accidente laboral sufrido realizando sus funciones del giro normal de la empresa Servientrega, con base a las pruebas documentales presentadas en la demanda y luego allegadas por la ARL Sura, a petición del Juzgado Decimo Laboral del Circuito de Cali, en la cual se constata de los procedimientos, tratamiento de rehabilitación, medicamentos, procedimientos quirúrgicos, terapias, incapacidades, manejo del dolor, calificación

de pérdida de la capacidad laboral y en varias oportunidades recomendaciones laborales, que al no ser acatadas, llevo a solicitar por parte de la ARL Sura, de manera urgente, la reubicación de mi poderdante a las empresas hoy demandadas y que en audiencia testimonial la señora Viviana Rodríguez negó haber tenido conocimiento

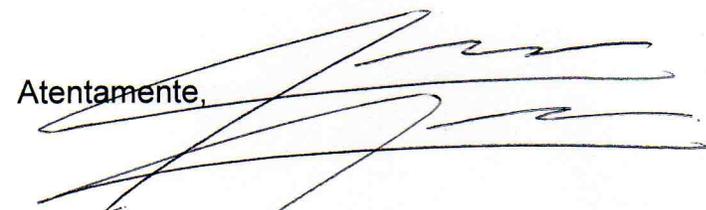
De acuerdo a los argumentos jurídicos presentados tenemos que el señor MORA RAMIREZ no fue contratado para reemplazar a ningún trabajador, tampoco por el incremento de productividad por tiempo específico, y la labor de AUXILIAR CAMIONETA que realizaba mi poderdante es una actividad del giro normal o usual de las actividades realizadas en la empresa SERVIENTREGA S.A.S, no fue contratado para una actividad temporal, transitoria, ocasional o extraordinaria de dicha empresa, ya que estamos hablando que la empresa en mención tiene como objetivo principal el transporte, cargue y descargue de cualquier tipo de mercancía.

Al momento que las empresas demandas deciden dar unilateralmente por terminado el contrato a mi poderdante, 10 de Julio del 2015, el se encontraba en su casa, en su cama debido a un procedimiento quirúrgico realizado por la ARL , como parte del proceso del accidente laboral, y en ese estado no importándole a las empresas hoy demandadas le informaron del despido, sin mediar ninguna autorización previa por parte de la oficina del ministerio de trabajo para realizarlo.

Honorable Magistrada, de esta manera, solicito se estimen todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda del proceso en referencia.

Agradezco la atención prestada.

Atentamente,



MIGUEL ANGEL SUAREZ MARIN
C.C No.1.130.644.513 de Cali (V)
T. P No. 251228 del C. S de la J.