Señores
JUZGADO DIECISIETE (17) LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI.
j17lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Proceso:	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.
Demandante:	HECTOR JAVIER MORA BRAVO
Demandados:	MERCATEL S.A.S. Y OTRO
Llamado en G:	MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A.
Radicación:	76001 31 02 017 **2017 00194** 00

Asunto: **MEMORIAL APORTA DOCUMENTOS**

GUSTAVO ALBERTO HERRERA AVILA, mayor de edad, vecino de Cali, identificado con la C.C. No. 19.395.114 expedida en Bogotá D.C., abogado en ejercicio y portador de la Tarjeta Profesional No. 39.116. del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderado de **MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A.,** en el proceso de la referencia, tal como se acredita en el expediente, mediante el presente memorial aporto al despacho copia de algunos de los documentos requeridos en el Auto del 08 de octubre de 2024, así:

> *"(…)*
>
> *SEGUNDO: REQUERIR A LAS PARTES, del presente asunto, que en el caso de obtener copia del audio y video de la audiencia del art. 80 del CPT y de la SS, celebrada el día escrito de la demanda inicial, así como la Póliza BO-1959086 emitida por LIBERTY SEGUROS."*

En consideración, manifiesto que el suscrito únicamente dispone de la copia del escrito de demanda y subsanación de la misma, legajos los cuales se adjuntan con el presente memorial.

Finalmente, respecto a la solicitud emitida por el despacho sobre la copia del audio y video de la audiencia del art. 80 del CPTSS, es importante aclarar que no es posible proporcionar dichos archivos, ya que en el proceso mencionado no se ha llevado a cabo ninguna audiencia hasta la fecha.

ANEXO.

- Escrito de demanda y subsanación de la misma.

Cordialmente,

GUSTAVO ALBERTO HERRERA ÁVILA
C.C. 19.395.114 de Bogotá D.C
T.P. No. 39.116 del C.S. de la Judicatura.

Demanda

342

Rosa Esther Tello Ceballos

Abogada – Universidad de San Buenaventura
Carrera 58 No. 3-138 – Edificio María Elvira Lloreda
Santiago de Cali – Colombia

Teléfono Celular 315-562-7041

SEÑOR
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (REPARTO)
E. S. D.

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: HECTOR JAVIER MORA BRAVO
DEMANDADOS: MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS y TELMEX COLOMBIA S.A.

ROSA ESTHER TELLO CEBALLOS, mayor de edad, vecina de esta ciudad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 31.862.668 de Cali, abogada en ejercicio con Tarjeta Profesional No. 68399 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando conforme al poder a mí conferido por el señor **HECTOR JAVIER MORA BRAVO**, portador de la cedula ciudadanía No.94.506.900 de Cali, respetuosamente me permito impetrar ante su despacho **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, contra la empresa **MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.,NIT 900223584-1,** representada legalmente por el señor **IVAN MAURICIO PRIAS MURILLO**, o por quien haga sus veces y de conformidad con el artículo 34 del C.S.T. en solidariamente a la empresa **TELMEX COLOMBIA S.A., NIT 830053800-4,** representada legalmente por **CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS** o por quien haga sus veces, para lo cual me permito enunciar la siguiente relación de:

HECHOS

PRIMERO. El señor HÉCTOR JAVIER MORA BRAVO fue vinculado a la sociedad MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S. el siete (7) de mayo de dos mil diez (2010) mediante contrato de Trabajo, suscrito a Término Indefinido.

SEGUNDO. Se desempeñó en los cargos de RADIOPERADOR, TECNICO DE VERIFICACIONES, AUXILIAR LOGISTICA E INVENTARIOS, AUXILIAR de ASESOR COMERCIAL y AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

TERCERO. Devengaba a la terminación del contrato un sueldo mensual de $616.000,00, subsidio de transporte $72.000,00, y de bono de mera liberalidad $320.000,00.

CUARTO. Su salario era pagado mensualmente mediante abono en nómina en cuenta de ahorros.

QUINTO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA establecía el horario de trabajo, laboro en diversos horarios de acuerdo al cargo desempeñado, como radioperador de 7:00am a 7:00pm; como Técnico en Verificaciones Técnicas de 7:00 am a 6:00 pm; en Gestión humana de 8:00am a 6:00pm, de lunes a sábado, y laboraba dos días domingo o festivo al mes, de 8:00 am a 2:00 pm.

SEXTO. Ejecutó su labor bajo las órdenes y directrices de la sociedad TELMEX COLOMBIA SA quien programaba, organizaba y establecía los lineamentos para la ejecución del trabajo; tuvo como jefe inmediato al señor ALEX BOTINA, quien se desempeñaba como líder back office, a la señora JOHANA PEREZ, quien se desempeñaba como Jefe Técnico y Gerente, y al señor SERGIO MORA, quien se desempeñaba como Jefe Técnico de toda la Operación.

SÉPTIMO. Los elementos y materiales de trabajo utilizados por el trabajador eran suministrados y de propiedad de TELMEX COLOMBIA SA.

OCTAVO. El trabajador utilizo para su labor un formato denominado "**O&M**" entregado por TELMEX COLOMBIA SA, era una Orden de Servicio que se maneja para la facturación, en el cual se documentaba si había o no cobertura de la red en determinada zona donde el cliente había solicitado el servicio de red bidireccional (televisión, internet y telefonía).

NOVENO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA, era la beneficiaria de todas las labores ejecutadas por el trabajador y sus actividades guardaban relación con el objeto social de esta empresa.

DÉCIMO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA le asignó al trabajador un número único personal o código de identificación al momento de su vinculación, a través de su Sistema Informático "**SAP**", el cual le permitía a la empresa administrar y gestionar prácticamente todo lo relacionado con el trabajador.

UNDÉCIMO. Los uniformes en la parte superior de la manga llevaban el código de identificación creado por TELMEX COLOMBIA SA, este código le permitía a los clientes identificar al trabajador que prestaba el servicio como empleado de esta empresa.

DUODÉCIMO. En relación a la dotación de uniformes y calzado, solo se daba por reposición, MERCATTEL SAS exigía la devolución de estos elementos al momento de entregar la nueva dotación

DECIMOTERCERO. Al inicio de la relación laboral los uniformes eran de color azul con el logo de **"TELMEX"**, a partir que la razón social de esta empresa cambio a CLARO, se reemplazaron por unos de color rojo con caqui y con el logo de "**CLARO**".

DECIMOCUARTO. TELMEX COLOMBIA SA. expedía el carnet con el cual el trabajador se identificaba frente a los usuarios al momento de prestar el servicio.

DECIMOQUINTO. Al inicio de la relación laboral el carnet tenía el logo "**TELMEX**", a partir que la razón social cambio a CLARO, se reemplazó y llevaba el logo "**CLARO**".

DECIMOSEXTO. TELMEX COLOMBIA SA realizo directamente capacitaciones al trabajador en su sede principal y por intermedio de sus trabajadores de planta.

DECIMOSÉPTIMO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA desde el mes de junio del año 2012, unifico oficialmente su marca con "CLARO COLOMBIA", y ofrece sus servicios bajo el nombre "**CLARO**".

DECIMOCTAVO. La empresa MERCATTEL SAS el día tres (3) de Mayo de dos mil catorce (2014), dio por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa y sin pagarle al trabajador la indemnización de acuerdo a la Ley.

DECIMONOVENO. La empresa MERCATTEL SAS a través de la secretaria JENNY MERCADO le informó a los trabajadores que cerraba sus instalaciones debido a que el contrato de prestación de servicios suscrito con TELMEX COLOMBIA SA. se había terminado.

VIGÉSIMO. La aseguradora LIBERTY SEGUROS S.A., mediante un acuerdo transaccional, le pago al trabajador la suma de $916.000.00 como liquidación final de salarios y prestaciones sociales adeudadas por MERCATTEL y TELMEX COLOMBIA S.A, valor que no corresponde a las prestaciones sociales a que tiene derecho.

VIGÉSIMO PRIMERO. Los derechos laborales Auxilio de Cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios, vacaciones y los aportes al Sistema General de la Seguridad Social, se cancelaron de manera incompleta, el salario base de liquidación no incluyo todos los elementos constitutivos de salario, como son el bono de mera liberalidad por $320.000.oo

VIGÉSIMO SEGUNDO. Los aportes al Sistema General de la Seguridad Social, se cancelaron de manera incompleta, el salario base de liquidación no incluyo todos los elementos constitutivos de salario, como son el bono de mera liberalidad.

VIGÉSIMO TERCERO. El trabajador a partir del 1 de septiembre de 2010, comenzó a presentar dolencias en su mano derecha, como consecuencia de digitar 12 horas al día, en forma constante, de lunes a sábado, en cumplimiento de sus funciones como **RADIOPERADOR**.

VIGÉSIMO CUARTO. El día 2 de septiembre fue incapacitado por 10 días, en Urgencias de Salud Total y le ordenaron un estudio de Neuroconduccion y Electromiografía. .

VIGÉSIMO QUINTO. El estudio de la Neuroconducción y Electromiografía realizado el 6 de Octubre de 2010 concluyo: UNA NEUROPATÍA FOCAL DEL NERVIO MEDIANO DERECHO A NIVEL DEL TÚNEL DEL CARPO, DE INTENSIDAD LEVE.

VIGÉSIMO SEXTO. El 16 de Octubre de 2010, el trabajador es trasladado al cargo de **TECNICO EN VERIFICACIONES**, la enfermedad se incrementó debido al movimiento repetitivo conduciendo la moto.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. El 16 de enero de 2012 le realizan un estudio de Neuroconduccion y Electromiografía de miembros superiores, el cual arrojo como diagnosticó: **SÍNDROME DE TÚNEL DEL CARPO BILATERAL, LEVE.**

VIGÉSIMO OCTAVO. Debido a que la lesión se manifestó en la otra mano, el 1 de abril de 2012 fue trasladado al **DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA.**

VIGÉSIMO NOVENO. El 25 de Julio de 2013, teniendo conocimiento de la lesión del trabajador, la empresa lo reubico en el cargo de **AUXILIAR LOGISTICA E INVENTARIOS,** donde debía realizar movimientos repetitivos tanto de la muñeca y los dedos, con un horario de trabajo 8 a 10 horas al día, debía clasificar y archivar los documentos **O&M** de la empresa TELMEX COLOMBIA SA y manipulara cajas con un peso superior a 18 kilos.

TRIGÉSIMO. El 30 de julio de 2013 el trabajador envía un correo electrónico a la señora Yerli Manchola, quien estaba a cargo del Departamento de Gestión Humana en Cali, informándole que dicha labor iba a ocasionar que su lesión empeorara, no recibió respuesta por parte de la empresa.

TRIGÉSIMO PRIMERO. El 23 de agosto de 2013 es valorado por el Fisiatra Adolfo Perlaza de Neurofi, y este le ordena una Electromiografía y Neuroconduccion de los miembros superiores.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. El día 2 de Octubre de 2013 es valorado por consulta externa y remitido a Medicina Laboral debido a que el dolor en ambas manos se ha incrementado.

TRIGÉSIMO TERCERO. El 24 de Octubre de 2013 el trabajador acude a urgencias a SALUD TOTAL, por el dolor intenso en las dos manos, es incapacitado por 15 días.

TRIGÉSIMO CUARTO. El examen de Electromiografía y Neuroconduccion de los miembros superiores realizado el 6 de Noviembre de 2013 concluye: **SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO DERECHO LEVE.**

TRIGÉSIMO QUINTO. El día 7 de Noviembre de 2013 el Medico Laboral de la EPS SALUD TOTAL le envía a la empresa MERCATTEL SAS, las Recomendaciones Laborales.

TRIGÉSIMO SEXTO. El día 25 de Noviembre de 2013, luego de su incapacidad, la empresa le exige que firme un documento en el cual la eximia la de toda responsabilidad por su mejoría o desmejora en relación a su enfermedad de Túnel, el actor se negó a firma este documento.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO. El 26 de Noviembre de 2013 el trabajador envía un oficio a la Directora de Gestión Humana de la empresa MERCATTEL SAS, donde les manifiesta sus inconformidades respecto al documento mencionado en el hecho anterior.

TRIGÉSIMO OCTAVO. El día 29 de noviembre de 2013, es remitido a MEDICINA LABORAL por el medico Fisiatra Gustavo Perlaza Orosco.

TRIGÉSIMO NOVENO. El 1 de febrero de 2014 es reubicado en el cargo de **AUXILIAR DE ASESOR COMERCIAL.**

CUADRAGÉSIMO. El 14 de marzo 2014 es valorado por MEDICINA LABORAL de la EPS SALUD TOTAL para determinar el Origen de la Enfermedad.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Debido al avance de la enfermedad el 22 de marzo de 2014 es reubicado en el cargo de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. El día 28 de marzo de 2014, la EPS SALUD TOTAL solicita a la Empresa MERCATTEL SAS, los documentos para iniciar el estudio de la patología del trabajador y al trabajador la autorización para solicitar la copia de su Historia Clínica.

CUADRAGÉSIMO TERCERO. El día 4 de abril de 2014 MERCATTEL envía la documentación a la EPS SALUD TOTAL.

CUADRAGÉSIMO CUARTO. El día 12 de mayo de 2014, EPS SALUD TOTAL Notifica al trabajador el resultado de la Valoración de Medicina Laboral en la que se diagnostica **SINDROME DE TUNEL CARPIANO DERECHO, Enfermedad General.**

CUADRAGÉSIMO QUINTO. El día 6 de junio de 2014, el trabajador radica oficio en la EPS SALUD TOTAL y en la A.R.L. SURA, manifestando su inconformidad con la calificación que se le ha dado.

CUADRAGÉSIMO SEXTO. El día 8 de junio de 2014, la EPS SALUD TOTAL remite el caso a la JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. El día 16 de agosto de 2014 LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE en su evaluación establece que el diagnóstico es: **SINDROME DE TUNEL DEL CARPO DERECHO, y lo califica: ORIGEN ENFERMEDAD LABORAL.**

346

CUADRAGÉSIMO OCTAVO. El dictamen es apelado por ARL SURA y LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE no Repone y se envía el expediente a LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.

CUADRAGÉSIMO NOVENO. El día 19 de marzo de 2015 LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, **CONFIRMA EL DICTAMEN** No.44800814 de fecha agosto 16 de 2014 emitido por LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE en sus diagnósticos **SINDROME DE TUNEL CARPIANO, origen: ENFERMEDAD PROFESIONAL (Laboral).**

QUINCUAGÉSIMO. A la fecha el trabajador desde que fue desvinculado ilegalmente por la empresa MERCATTEL SAS, estando en proceso de calificación, no se ha vinculado a otra empresa debido a su estado de salud ha empeorado y su estado anímico se ha complicado.

DECLARACIONES Y CONDENAS

PRIMERO. Declarar que existió contrato de trabajo, desde el (7) de mayo de dos mil diez (2010) entre la empresa TELMEX COLOMBIA SA y el señor HECTOR JAVIER MORA BRAVO, por intermediación laboral por parte de la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS.

SEGUNDO. Declarar que el contrato de trabajo terminó unilateralmente y sin justa causa por parte de la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS. al clausurar la empresa en forma intempestiva y sin justa causa.

TERCERO. Declarar que las empresas TELMEX COLOMBIA SA y MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS. son solidariamente responsables respecto a las prestaciones sociales que se le adeudan al señor HECTOR JAVIER MORA BRAVO, tales como Cesantías, intereses sobre las cesantías, Vacaciones y prima de servicio.

CUARTO. Declarar que la suma percibida a título de "Bono de mera Liberalidad", por Héctor Javier Mora Bravo es un elemento constitutivo de salario.

QUINTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS. a reintegrar a HECTOR JAVIER MORA BRAVO a un cargo compatible con sus actuales condiciones de salud.

SEXTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS. al reconocimiento y pago a favor de HÉCTOR JAVIER MORA BRAVO, de los salarios dejados de percibir desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

SÉPTIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

OCTAVO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de la compensación en dinero de las vacaciones dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

NOVENO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS. al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de los aportes al Sistema de la Seguridad Social, no cancelados desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

DÉCIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, a la Indemnización prevista en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

UNDÉCIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS .a la reliquidación de siguientes conceptos incluyendo en el salario base de liquidación los bonos de mera liberalidad por valor de $320.000.00.

1. Auxilio de Cesantía correspondiente a los años 2010, 2011, 2012 y 2013.
2. De los Intereses al Auxilio de las Cesantías correspondiente a los años 2010, 2011, 2012 y 2013.
3. De las vacaciones de los años 2010, 2011, 2012, 2013.
4. De las primas de servicio de los años 2011, 2012, 2013.

DUODÉCIMO. Condenar a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS y solidariamente a la empresa TELMEX COLOMBIA SA, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, a la Indemnización Moratoria contemplada en el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990, como consecuencia de la no consignación completa de las cesantías en el fondo.

DECIMOTERCERO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de las sumas de dinero correspondientes a la sanción establecida en el artículo 1°. De la Ley 52 de 1975, por no haberse reconocido y pagado de manera completa los intereses sobre el Auxilio de Cesantía.

DECIMOCUARTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS. al pago del mayor valor dejado de cancelar respecto de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión en vigencia de la relación laboral.

DECIMOQUINTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a la Indemnización por terminación Unilateral Del contrato de Trabajo sin justa causa, de acuerdo al art. 64 del C. S. de T.

DECIMOSEXTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a la Indemnización moratoria por el no pago de las Prestaciones Sociales, sin la excepción de buena fe, de acuerdo al Art. 65 del C.S.T.

DECIMOSÉPTIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a la Indexación de las sumas que no queden cobijadas por la indemnización.

DECIMOCTAVO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA &

TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a cualquier otro derecho salarial, prestacional o indemnizatorio que resultare debatido y probado durante el trámite del Proceso conforme a las facultades ultra y extrapetitum otorgadas al Juez laboral.

DECIMONOVENO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a las costas y agencias en derecho que se generen con ocasión del presente proceso y demás gastos procesales.

PRUEBAS

Comedidamente solicito al señor Juez se sirva decretar, practicar y tener como pruebas de los hechos que acabo de relatar las siguientes:

1°. INTERROGATORIO DE PARTE Y RECONOCIMIENTO DE CONTENIDO, FIRMAS Y DOCUMENTOS.

Al señor IVAN MAURICIO PRIAS MURILLO, en su calidad de representante legal, de MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S., y al señor CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS, representante legal de la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A., o quien haga sus veces, para que absuelvan interrogatorio a instancia de parte que verbalmente o por escrito le propondré, que deberán absolver en forma personal los citados señores, igualmente para que reconozcan el contenido, firmas y los documentos presentados con la demanda.

2°. TESTIMONIAL

Se sirva citar y recibir testimonio de las siguientes personas:

1) Señor **EDGAR HUERTA**, mayor de edad, vecino de Cali y residente en la Calle 51 No.15°.-31, de esta misma ciudad.

2) Señor **JESUS MARIA SERNA MARTINEZ**, mayor de edad, vecino de Cali y residente en la Carrera 6 No.71-44, Tejares de Salomia de esta ciudad.

3°. DOCUMENTOS EN PODER DE LA PARTE DEMANDADA MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.,

Sírvase señor Juez solicitar a la sociedad MERCATTEL S.A.S allegar con la contestación de la demanda los siguientes documentos que se encuentran en su poder, en caso de no ser aportados con la contestación solicito tener por no contestada la demanda de conformidad con el Art.31 del CPT y SS:

3.1. La hoja de vida laboral del demandante Héctor Javier Mora Bravo.

3.2. Planillas de nómina de salarios liquidados al demandante entre el 7 de mayo de 2010 al el 3 de Mayo de 2014.

3.3. Copia de los formatos denominados **"O&M"** suscritos por Héctor Javier Mora Bravo durante la vigencia del contrato laboral.

3.4. Copia del formato de registro para liquidación de bonificación de mera liberalidad al trabajador entre el 7 de mayo de 2010 hasta el 3 de Mayo de 2014.

3.5. Copia del formato de seguimiento y control de autorización de tiempo adicional para pagos de horas extras o compensatorios al demandante entre el 7 de mayo hasta el 3 de Mayo de 2014.

4. DOCUMENTOS EN PODER DE LA EMPRESA TELMEX COLOMBIA S.A.

Sírvase señor Juez solicitar a la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A allegar con la contestación de la demanda los siguientes documentos que se

encuentran en su poder, en caso de no ser aportados con la contestación solicito tener por no contestada la demanda de conformidad con el artículo 31 del CPT y SS:

4.1. Copia de todos los documentos que hacen parte integral del Contrato de Prestación de Servicios DO 0133-2011, suscrito entre MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S. y TELMEX COLOMBIA S.A., que se encuentran relacionados en la CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA DEL CONTRATO:

4.1.1. Anexo 1: NIVEL DE ACUERDO DE SERVICIOS. En este documento se establecen los KP1 operativos que debe cumplir el contratista para realizar el trabajo.
4.1.2. Anexo 2: MANUAL TECNICO.
4.1.3. Anexo 3: ALCANCE DE LOS SERVICIOS Y PRECIOS.
4.1.4. Anexo 4: GARANTIAS Y PQR.
4.1.5. Anexo 5: ASEGURAMIENTO.
4.1.6. Anexo 6: ADMINISTRACION DE MATERIALES.
4.1.7. Anexo 7: IMAGEN CORPORATIVA
4.1.8. Anexo 8: PROCEDIMIENTOS.
4.1.9. Anexo 9: SALUD OCUPACIONAL SEGURIDAD Y AMBIENTE.
4.1.10. Anexo 10: CODIGO DE ETICA.
4.1.11. Anexo 11: FORMACION DEL PERSONAL.
4.1.12. Las Actas de entrega de los SERVICIOS.
4.1.13. Los demás documentos suscritos por las partes que modifiquen o adicionen el presente Contrato.

4.2. Formatos firmados por el demandante mediante los cuales la empresa TELMEX COLOMBIA S.A. le hacía entrega del carnet.

4.3. Registro de las capacitaciones al señor Héctor Javier Mora Bravo.

4.4. Copia del registro del Módulo de Gestión en la labor de campo ejercida por Héctor Javier Mora Bravo.

4.5. Copia del consolidado de materiales utilizado en avisos atendidos por el Personal Técnico en la época que prestó sus servicios Héctor Javier Mora Bravo.

4.6. Copia de contrato suscrito entre TELMEX COLOMBIA S.A. y COMCEL, mediante el cual unificaron su marca y cambio su razón social a CLARO COLOMBIA.

5. DOCUMENTOS

Se acompañan los siguientes documentos para que sirvan de elementos probatorios:

5.1. Certificado de la Cámara de Comercio de la sociedad MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.,

5.2. Certificado de la Cámara de Comercio de la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A.

5.3. Copia de Contrato del trabajo Individual de trabajo a término Indefinido.

5.4. Original del Carnet, como Auxiliar Servicios Generales.

5.5. Comunicado No.1 de mayo 6 de 2014, Terminación del Contrato de MERCATTEL SAS.

5.6. Acuerdo Transaccional elaborado por LIBERTY SEGUROS, sin fecha.

5.7. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS de fecha 24 de septiembre de 2010.

5.8. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS, de julio 25 de 2013.

5.9. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS, de Abril 28 de 2014.

5.10. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS, de Abril 3 de 2014.

5.11. Recibo de nómina de fecha mayo 2010.
5.12. Recibo de nómina de fecha septiembre 2010.
5.13. Recibo de nómina de fecha octubre 2010.
5.14. Recibo de nómina de fecha noviembre 2010.
5.15. Recibo de nómina de fecha diciembre 2010.
5.16. Recibo de nómina de fecha enero 2011.
5.17. Recibo de nómina de fecha febrero de 2011.
5.18. Recibo de nómina de fecha marzo de 2011.
5.19. Recibo de nómina de fecha abril de 2011.
5.20. Recibo de nómina de fecha mayo de 2011.
5.21. Recibo de nómina de fecha junio de 2011.
5.22. Recibo de nómina de fecha agosto de 2011.
5.23. Recibo de nómina de fecha septiembre de 2011.
5.24. Recibo de nómina de fecha octubre 2011.
5.25. Recibo de nómina de fecha noviembre de 2011.
5.26. Recibo de nómina de fecha diciembre de 2011.
5.27. Recibo de nómina de fecha enero de 2012.
5.28. Recibo de nómina de fecha febrero de 2012.
5.29. Recibo de nómina de fecha marzo de 2012.
5.30. Recibo de nómina de fecha abril 2012.
5.31. Recibo de nómina de fecha mayo 2012.
5.32. Recibo de nómina de fecha junio 2012.
5.33. Recibo de nómina de fecha julio 2012.
5.34. Recibo de nómina de fecha agosto 2012.
5.35. Recibo de nómina de fecha septiembre 2012.
5.36. Recibo de nómina de fecha octubre 2012.
5.37. Recibo de nómina de fecha noviembre 2012.
5.38. Recibo de nómina de fecha enero 2013.
5.39. Recibo de nómina de fecha febrero 2013.
5.40. Recibo de nómina de fecha marzo 2013.
5.41. Recibo de nómina de fecha abril 2013.
5.42. Recibo de nómina de fecha mayo 2013.
5.43. Recibo de nómina de fecha junio 2013.
5.44. Recibo de nómina de fecha julio 2013.
5.45. Recibo de nómina de fecha agosto 2013.
5.46. Recibo de nómina de fecha septiembre 2013.
5.47. Recibo de nómina de fecha octubre 2013.
5.48. Recibo de nómina de fecha noviembre 2013.
5.49. Recibo de nómina de fecha enero 2014.
5.50. Recibo de nómina de fecha febrero 2014.
5.51. Recibo de nómina de fecha marzo 2014.
5.52. Recibo de nómina de fecha abril 2014.

5.53. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 18 de abril de 2011
5.54. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 11 de mayo de 2011.
5.55. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 21 marzo de 2012.
5.56. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 4 de abril de 2012.

5.57. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 16 de julio de 2012.

5.58. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 16 de agosto de 2012.

5.59. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 28 de diciembre de 2012.

5.60. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 28 de diciembre de 2012.

5.61. Ordenes de Verificaciones Técnicas realizadas por el trabajador en diferentes fechas.

5.62. Movimiento de Pensión Obligatoria expedida por COLPENSIONES.

5.63. Entrega de actividades a Héctor Javier Mora Bravo, de fecha 13 de marzo de 2013.

5.64. Reubicación laboral, de fecha 25 de julio de 2013.

5.65. Acta de inspección al puesto de trabajo, de julio 26 de 2013.

5.66. Correo electrónico a Yerli Manchola, petición laboral, de fecha 30 de julio de 2013.

5.67. Recomendación Laboral de EPS SALUD TOTAL a la empresa MERCATTEL, de fecha 7 de Noviembre de 2013.

5.68. Recomendación Laboral de EPS SALUD TOTAL a la empresa MERCATTEL, de fecha 7 de Noviembre de 2013.

5.69. Orden para entrenamiento y capacitación al cargo de Sponsor. Centro de Gestión de Red Externa, Sede Principal Claro 80, de fecha 18 de Noviembre de 2013 a cargo de José Antonio Jara.

5.70. Notificación de recomendaciones médicas al trabajador de fecha 25 de noviembre de 2013 por parte de MERCATTEL SAS.

5.71. Oficio a la Directora de Gestión Humana de Mercattel SAS de fecha 26 de noviembre de 2013.

5.72. Notificación de calificación de origen primera oportunidad del evento de salud, de la EPS SALUD TOTAL, 12 de mayo de 2014.

5.73. Oficios a EPS SALUD TOTAL y A.R.L. SUR de fecha 6 de junio de 2014.

5.74. Oficio de la EPS SALUD TOTAL a LA JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA de fecha 8 de junio de 2014.

5.75. Oficio de EPS SALUD TOTAL por Desacuerdo Calificación, de fecha junio 11 de 2014.

5.76. Dictamen de LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE de fecha 16 de agosto de 2014.

5.77. Decisión al Recurso de Reposición y Apelación presentando por la entidad ARL SURA, al Dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle, de fecha 6 de noviembre de 2014.

5.78. Dictamen de La Junta Nacional de Calificación de Invalidez de fecha 19 de marzo de 2015.

5.79. Documentos que relatan la historia clínica, incapacidades, exámenes generados por su enfermedad laboral y general.

5.80. Copia de Oferta Mercantil de TELMEX HOGAR S.A. a MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL EU, aceptación de la oferta, Clausula compromisoria y Acuerdo de confidencialidad.

5.81. Copia del contrato de Prestación de Servicios DO 0133-2011 suscrito entre TELMEX COLOMBIA S.A. y, MERCATTEL EU. De fecha 1 de Abril de 2011.

5.82. Copia del SLA, documento que hace parte del contrato de prestación de servicios suscrito entre las demandadas de acuerdo a la cláusula vigésima cuarta del contrato, ANEXO 1.

5.83. Copia del oficio de fecha 19 de marzo de 2014, firmado por la señora Ana María Paris Vallecilla, abogada de Relaciones Laborales de TELMEX Colombia, S.A, y dirigido a la Doctora Esperanza Barragán, Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, durante la Investigación Administrativa adelantada contra TELMEX COLOMBIA S.A. y MERCATTEL SAS, con la cual adjunta: - Certificación de la Misión y Visión de Telmex Colombia S.A., -Mapa de Procesos de procesos de Telmex Colombia S.A., y -Relación de la Población trabajadora con discriminación del proceso al que pertenecen y cargo desempeñado.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Fundamento los hechos de la demanda y las pretensiones invocando los Artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política. Los artículos 22, 23, 34, 35, 62, 65, 127, 249 C. S. T. Artículo 127 del C.S.T. Artículo C.S.T. - Artículos 22 y 23 de la Ley 100 DE 1993. Artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 DE 1990 y normas concordantes.

Artículo 64 C.S.T. numeral 2°. Subrogado por el artículo 6°. De la Ley 50 de 1990. Modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El empleador dio lugar a la terminación del contrato de trabajo y no cancelo oportunamente los salarios adeudados y las prestaciones sociales adeudadas a mi poderdante y tal como lo ha señalado la jurisprudencia, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, lo que con el acervo probatorio de esta demanda se lograra hacer y que por parte del demandante se encuentra la carga procesal de probar su justificación la cual de acuerdo con las verdades fáctica no existió fundamento que de razón de tal despido.

Artículo 65 C.S.T. Modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El empleador no cancelo las prestaciones sociales que le correspondía a la terminación del contrato, ni tampoco el respectivo informe por escrito del estado de las cotizaciones de la seguridad social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores al nexo laboral, es decir contados con base a la fecha de despido.

Tercerización laboral: Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley o evadir impuestos o las obligaciones de la seguridad social. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta, una relación de trabajo encubierta también puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de dela responsabilidad que debiera asumir ante su personal.

El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra. Algunos de los arreglos contractuales de uso más frecuente para disfrazar la relación de trabajo incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales que hacen creer que se está realizando un trabajo en forma independiente.
El encubrimiento puede versar no ya sobre la naturaleza jurídica de la relación, sino sobre la modalidad utilizada para establecerla. No desaparece la relación de trabajo, pero deforma su naturaleza la forma que se le da. El contrato será entonces manipulado de modo que prive a los trabajadores dependientes de ciertos derechos y prestaciones.
La tendencia reciente a asumir el contrato de trabajo por contrato de otra naturaleza con miras a evadir la protección que dispensa el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (nume.158) fue señalada en 1995 por la comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT 1

El contratista independiente es aquel que contratado por un precio determinado, ejecuta una obra o presta un servicio asumiendo todos los riesgos del objeto del contrato, realizando la obra o servicio con sus propios medios, libertad y autonomía técnica y directiva. Generalmente, este contrata para la ejecución de la obra o servicio, personal que colabore en su realización, a quienes puede vincular mediante contrato laboral, como en el cual se convierte en el verdadero empleador y directo responsable de las obligaciones laborales para con sus trabajadores, pero también podría vincularlos mediante contrato de prestación de servicios, caso en el cual estará obligado al pago de remuneración estipulada y a la realización de los aportes de la seguridad social que de forma voluntaria el trabajador independiente haya comunicado al contratante en materia de Riesgos profesionales.
Como beneficiario de la obra se definen aquellas personas naturales o jurídicas en cuyo beneficio se ejecuta la obra o se presta el servicio por parte del contratista independiente. Es el llamado a responder solidariamente con el contratista por el valor resultante del incumplimiento de este último en el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a sus trabajadores, siempre y cuando se den los supuestos establecidos legalmente, tales como la existencia de dos relaciones jurídicas, una de carácter civil o comercial entre el beneficiario el contratista y la otra laboral entere este último y sus colaboradores.

Tanto en el ordenamiento jurídico, como la práctica comercial ha permitido a las empresas la contratación de parte de su actividad productiva con terceras personas. Esta llamada "descentralización de la unidad productiva", por la cual una empresa decide por razones diversas no realizar directamente ciertas actividades, y opta por desplazar a otra personas naturales o jurídicas tales tareas, se hace posible mediante la celebración de ciertos contratos de tipo comercial o civil.
Sin embargo, pueden presentarse problemas con la contratación externa de las empresas, toda vez que es posible que los derechos económicos de los trabajadores corran peligro, el intervenir terceras personas en la actividad empresarial. Por tal razón, si bien es posible tal contratación, también el ordenamiento jurídico establece las garantías necesarias para defender esos derechos que puedan verse alterados (pagos de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, seguridad en términos de prácticas de salud ocupacional, disminución de riesgos laborales, etc.).

Con base en esto, existe en el ordenamiento jurídico colombiano la figura de la responsabilidad solidaria del contratista independiente y el beneficiario de la oora, por el valor de los salario y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del primero y eventualmente los subcontratistas del contrastante; esto se enmarca dentro de las normas laborales cuyos principios se fundamentan en la protección al trabajador como parte débil de la relación laboral; adicionalmente cabe mencionar que

dicha protección se extiende a los trabajadores independientes, (artículo 34 y 35 del Código Sustantivo del trabajo).

La legislación laboral encomienda en manos de la empresa de servicios temporales, de las agencias de empleo, y del simple intermediario, el ejercicio de la intermediación laboral. Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de personal calificado, ofreciendo personal transitorio o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuma la calidad del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador. Es necesario conocer la responsabilidad que en el ámbito del contrato de trabajo tienen los participantes de la intermediación laboral.

El poder fiscalizador del estado llega al campo de la intermediación laboral; en algunos eventos, el ejercicio de dicha actividad sin autorización con lleva a sanciones de carácter económico y legal; esa actividad fiscalizadora se justifica por la prevalencia de los derechos laborales a favor del personal de la empresa contratada.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes sentencias, siendo reiterativo en la prohibición de la intermediación laboral como herramienta para disfrazar una verdadera relación laboral; constituye de esta forma la mediad para la protección de esta, ya que no solo impide que se oculten verdaderas relaciones labórales, sino también que se desnaturalice la contratación.
La intermediación laboral es una modalidad de trabajo, concebido como instrumento para atender funciones ocasiones, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas, o siendo parte de ellas, no pueden ejecutarse con empleados de planta p se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constituciones de la función de las relaciones contractuales, en tanto reitera que le ejercicio de funciones permanente debe realizarse con personal de planta.

En diversas oportunidades la Corte constitucional ha manifestado que el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión: como valor fundante del Estado Social de Derecho, como principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social del Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador, y como un derecho un deber social que goza, de una pate, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

En la sentencia T-225 de 2012 la Sala Octava de Revisión reiteró que a partir de establecer similitud entre las actividades sociales de la empresa contratista y contratante, se configura la relación de causalidad entre el contrato de obra y el laboral, a fin de establecer si la labor realizada por el trabajador pertenece al objeto social ordinario de la empresa contratante; no obstante, afirmó en tal sentido que no se trata de que exista exactitud entre ambas actividades, pues dicha exigencia "desdibujaría la figura de la solidaridad (...)", y agregó en relación con lo anterior "debe hablarse más bien, de una afinidad entre los objetos sociales y sobre todo de la posibilidad de que el trabajador puede desempeñar su labor profesional o expertos técnico en la empresa condenada a ser solidaria".

3.4. Recogiendo el precedente fijado, se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos:
(i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio corresponderia efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social;

(ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra;
(iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios (relación de causalidad);
(iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y,
(v) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia No. 35874 del 19 de marzo de 2010 (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza).

- De forma adicional la empresa alegó, en su segundo cargo, que en todo caso, la solidaridad se debía predicar de las condenas impuestas a Casanare Drilling Company Ltda. que tuvieran naturaleza salarial, prestacional o indemnizatoria, más no de aquellas que sancionatorias, como los intereses, los cuales, a su juicio, se ubican allí, porque su propósito es reemplazar la sanción representada por los salarios caídos, y que igual sucede con las vacaciones que no son salario ni prestación, sino un descanso remunerado. Sobre este asunto, la sala explicó "(…) no sería lógico, por tanto, que el contratista en su calidad de empleador tuviera a su cargo el pago de la indemnización moratoria, pero de ella estuviera excluido quien por la ley es el garante solidario de ese pago; como tampoco que este garante tuviera que responder por el reconocimiento de prestaciones sociales, pero no por las consecuencias jurídicas del hecho de que ellas no se paguen o que su pago no sea oportuno (…) por lo tanto, reitera la Sala el criterio jurídico expuesto en la sentencia de 6 de mayo de 2005, radicación 22905, en la que, en relación con una situación fáctica similar a la aquí debatida, se asentó lo que a continuación se transcribe:"[e]l artículo 34 del C. S. del T. no hace otra cosa que hacer extensivas las obligaciones prestacionales o indemnizatorias del contratista, al dueño de la obra conexa con su actividad principal, sin que pueda confundirse tal figura jurídica con la vinculación laboral, como lo ha sostenido esta Sala en otras ocasiones. La relación laboral es única y exclusivamente con el contratista independiente, mientras que la relación con el obligado solidario, apenas lo convierte en garante de las deudas de aquél". Es claro, entonces, que la culpa que genera la obligación de indemnizar es exclusiva del empleador, lo que ocurre es que, por virtud de la ley, el dueño de la obra se convierte en garante del pago de la indemnización correspondiente, no porque se le haga extensiva la culpa, sino por el fenómeno de la solidaridad, que, a su vez, le permite a éste una vez cancele la obligación, subrogarse en la acreencia contra el contratista (…)". En cuanto a la condena por vacaciones, afirmó que aunque los jueces la impusieron en esos términos, en realidad condenaron por concepto de su compensación en dinero, pues el contrato de trabajo del actor ya había terminado, de modo que no podía estrictamente disfrutar de un descanso, y "ese derecho compensatorio tiene una naturaleza jurídica diferente a las vacaciones y de manera pacífica ha sido catalogado como una indemnización (…)".

Estabilidad Reforzada por Discapacidad-

La disposición legal que regula la materia es el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, normatividad que consagra la prohibición para despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas, en los siguientes términos:

"Artículo 26: En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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 Corte Constitucional mediante Sentencia C 531 de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso segundo de la norma citada "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.**" (Negrilla fuera de texto)

Dentro de los considerandos de la sentencia C 531 de 2000, la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

"En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido, los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2° y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y siquicos (C.P, arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequiblidad del inciso 2 ° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que **el despido del trabajador de su empleo o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización.** En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria." (Negrilla fuera de texto)

Del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como de los apartes jurisprudenciales citados, se deduce que en aquellos casos en que el empleador despida a un trabajador que padece una limitación física, sin obtener previamente la autorización de la autoridad administrativa del trabajo, el despido deviene ineficaz al haberse efectuado contra expresa prohibición legal, y como consecuencia de ello procede el reintegro del trabajador, además de la indemnización prevista en el citado artículo 26, puesto que conforme a la declaración de constitucionalidad condicionada del inciso segundo de la norma, la indemnización no puede entenderse meramente como un mecanismo resarcitorio de los perjuicios ocasionados al trabajador, sino a título de sanción al empleador que ha obrado contra expresa prohibición legal.

Bajo los anteriores supuestos, es imperioso determinar qué se entiende por limitación física. El Decreto 2463 de 2001 en su artículo 1° de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, es decir, superior al 15% debidamente calificada.[Sentencia Corte Suprema de Justicia MP. DEL PILAR CUELLO CALDERÓN Rad. No.32532 - quince (15) de julio de dos mil ocho (2008)]

Efectivamente, la protección prevista en la Ley 361 de 1997, establece en su artículo 27 la prohibición de despedir o terminar el contrato de las personas **con limitación física**, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo,

08
357

quedando sin efecto el despido que opere sin el lleno de esas exigencias, en virtud de la declaratoria de exequibilidad condicionada contenida en la Sentencia C - 531 de 2000, con lo cual, la estabilidad laboral reforzada a que nos hemos referido **no opera frente a cualquier dolencia que afecte al trabajador,** pues ésta se pregona de quienes están calificados como limitados por la respectiva EPS.[Artículo 5° Ley 361 de 1997].

Así lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, que en un caso de similares características a las de la consulta expresó:

"Precisa aclarar que en el fallo acusado no se desconoció la pérdida de la capacidad del actor en un 18.72%, sólo que el ad quem consideró que no se estructuró para la fecha del despido (26 de julio de 2002), y en consecuencia el demandante no padecía una limitación que ameritara el amparo, en los términos de la Ley 361 de 1997, y ello es así, porque lo que protege dicho precepto es la discapacidad que se produzca durante el vínculo laboral, por lo que no podía exigirse al empleador que solicitara el permiso ministerial a que se refiere el artículo aludido. Se reitera que la incapacidad del actor se estructuró 8 meses después del retiro del trabajador tal como lo registra el "folio 17" al que el ad quem se refirió en su sentencia, la desvinculación en circunstancias normales no hace ineficaz tal proceder como para obtener el reintegro. [C.S.J. Sala de Casación Laboral Sentencia Radicación 34505 del 21 de abril de 2009, M.P. Dra. Elsy del Pilar Cuello Calderón]

Finalmente, es importante precisar que la jurisprudencia Constitucional ha desarrollado ampliamente un mecanismo de protección, para cobijar no sólo a aquellos trabajadores cuya incapacidad ha sido debidamente calificada, sino a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, pese a no contar con calificación previa que ratifique su condición de discapacitados, calidad que se deduce de la prueba de las condiciones de salud que le impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores para la data del despido [C.C. Sentencia T-351 de 2003, reiterada recientemente en la Sentencia T-216 de 2009 y T-198 de 2006 entre otras]; posición que le ha servido a la Corte Constitucional y jueces de tutela para conceder el amparo aún en situaciones particulares donde la discapacidad no había sido dictaminada al momento de fenecer el contrato de trabajo, pero siempre que la calificación de la pérdida de capacidad laboral **tuviera su estructuración en vigencia del vínculo laboral.** C.C. Sentencia T-216 de 2009

CUANTIA Y COMPETENCIA

La primera la estimo en suma superior a veinte veces el salario mínimo actual vigente, la segunda es suya señor Juez por la naturaleza del asunto, por la vecindad de las partes y en razón al lugar donde se desarrolló el contrato de trabajo.

PROCEDIMIENTO

A este proceso se le dará el trámite previsto para el Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia consagrado en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

ANEXOS

1. Adjunto el poder que me ha otorgado el señor Héctor Javier Mora Bravo a fin de que se me reconozca personería para actuar.
2. Adjunto las copias de la demanda para efectos del traslado a las demandadas y copia para el archivo de su despacho.

(19)
358

NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES

La empresa **MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.**, puede ser notificada en la Calle 22 No.15-17 Apartado postal 472 de la ciudad de Armenia – Quindío. E-mail notificación Judicial: iprias@mercattel.net.co

La empresa **TELMEX COLOMBIA S.A**, puede ser notificada en la Carrera 7 No.63-44 de la ciudad de Bogotá D.C., E-mail Notificación Judicial: noticlarosolufijas@claro.com.co

El señor **HECTOR JAVIER MORA BRAVO** recibe notificaciones en la Carrera 28 E 8 No. 72 V- 36, Barrio el Poblado II de esta misma ciudad.

La suscrita recibiré notificaciones en la secretaría de su despacho o en la Carrera 58 No.3-138, Edificio María Elvira Lloreda, de esta ciudad.

Del señor Juez, atentamente,

ROSA ESTHER TELLO CEBALLOS
C. C. No. 31.862.668 de Cali
T. P. No. 68399 del C. S. J.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DIRECCIÓN SECCIONAL ADMON. JUDICIAL
OFICINA JUDICIAL

RECIBIDO HOY
Para ser sometido a reparto
31 MAR 2017

JEFE DE REPARTO

DIRECCIÓN SECCIONAL ADMON. JUDICIAL - OFICINA JUDICIAL
REPARTO
CALI

Subsanación demanda

362

Rosa Esther Tello Ceballos

Abogada – Universidad de San Buenaventura
Carrera 58 No. 3-138 – Edificio María Elvira Lloreda
Santiago de Cali - Colombia

Teléfono Celular 315-562-7041

JUZGADO DIECISIETE LABORAL
DEL CIRCUITO DE CALI
CALI - VALLE
RECIBIDO
FECHA 27 SEP 2017
HORA 1:25 Pm
F. A.

SEÑOR
JUEZ DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI
E. S. D.

REFERENCIA: **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**
DEMANDANTE: **HECTOR JAVIER MORA BRAVO**
DEMANDADOS: **MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS y TELMEX COLOMBIA S.A.**

RADICACION: 2017-194

ROSA ESTHER TELLO CEBALLOS, obrando en mi condición de apoderada judicial del señor **HECTOR JAVIER MORA BRAVO**, estando dentro del término legal me permito subsanar la demandada en cumplimiento de requisitos exigidos mediante auto interlocutorio No.1173 del 19 de septiembre de 2017, en los siguientes términos:

HECHOS

PRIMERO. El señor HÉCTOR JAVIER MORA BRAVO fue vinculado a la sociedad MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S. el siete (7) de mayo de dos mil diez (2010) mediante contrato de trabajo, suscrito a Término indefinido.

SEGUNDO. Se desempeñó en los cargos de RADIOPERADOR, TECNICO DE VISITAS, AUXILIAR PARQUE AUTOMOTOR Y MENSAJERO, AUXILIAR LOGISTICA E INVENTARIOS, AUXILIAR COMERCIAL y AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

TERCERO. Devengaba a la terminación del contrato un sueldo mensual de $616.000.00, subsidio de transporte $72.000.00, y de bono de mera liberalidad $320.000,00.

CUARTO. Su salario era pagado mensualmente mediante abono en nómina en cuenta de ahorros

QUINTO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA establecia el horario de trabajo del señor HÉCTOR JAVIER MORA BRAVO, de acuerdo al cargo desempeñado.

SEXTO. En el cargo de **RADIOPERADOR**, labora desde el 7 de mayo de 2010 hasta el 15 de Octubre de 2010, en un horario de 7:00 am hasta 7:00pm., de lunes a sábado con un salario mensual de $515.000 pesos, auxilio de transporte de $61,500 y bono de mera liberalidad por valor de $73.500.

SÉPTIMO. En el cargo de **TECNICO DE VISITAS**, labora desde el 16 de Septiembre de 2010 hasta el 30 de marzo de 2012 en un horario de 7:00am hasta 6pm, de lunes a sábado; con un salario mensual de $515.000 pesos, auxilio de transporte de $61.500 y bono de mera liberalidad por valor de $123.500 pesos.

cambio a CLARO, se reemplazaron por unos de color rojo con caqui y con el logo de "**CLARO**".

VIGÉSIMO. TELMEX COLOMBIA SA, expedía el carnet con el cual el trabajador se identificaba frente a los usuarios al momento de prestar el servicio.

VIGÉSIMO PRIMERO. Al inicio de la relación laboral el carnet tenía el logo "**TELMEX**", a partir que la razón social cambio a CLARO, se reemplazó y llevaba el logo "**CLARO**".

VIGÉSIMO SEGUNDO. TELMEX COLOMBIA SA realizo directamente capacitaciones al trabajador en su sede principal y por intermedio de sus trabajadores de planta.

VIGÉSIMO TERCERO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA desde el mes de junio del año 2012, unifico oficialmente su marca con "CLARO COLOMBIA", y ofrece sus servicios bajo el nombre "**CLARO**".

VIGÉSIMO CUARTO. La empresa MERCATTEL SAS el día tres (3) de Mayo de dos mil catorce (2014), dio por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa, de manera insofacta dejo de funcionar.

VIGÉSIMO QUINTO. La emoresa MERCATTEL SAS a través de la secretaria JENNY MERCADO le informó a los trabajadores que cerraba sus instalaciones debido a que el contrato de prestación de servicios suscrito con TELMEX COLOMBIA SA, se había terminado.

VIGÉSIMO SEXTO. La aseguradora LIBERTY SEGUROS S.A., mediante un acuerdo transaccional, le pago al trabajador la suma de $916.000.00 como liquidación final de salarios y prestaciones sociales adeudadas por MERCATTEL y TELMEX COLOMBIA S.A, valor que no corresponde a las prestaciones sociales a que tiene derecho.

VIGÉSIMO SÉPTIMO. Los derechos laborales Auxilio de Cesantías, intereses a las cesantías, la prima legal de servicios y las vacaciones del año 2010, se cancelaron de manera incompleta, al momento de la liquidación no se incluyó el bono de mera liberalidad por valor de $123.500 pesos, que es un elemento constitutivo de salario.

VIGÉSIMO OCTAVO. Los derechos laborales Auxilio de Cesantías, intereses a las cesantías, la prima legal de servicios y las vacaciones del año 2011, se cancelaron de manera incompleta, al momento de su liquidación no se incluyó el bono de mera liberalidad por valor de $123.500 pesos, que es un elemento constitutivo de salario .

VIGÉSIMO NOVENO. Los derechos laborales Auxilio de Cesantías, intereses a las cesantías, la prima legal de servicios y las vacaciones del año 2012, se cancelaron de manera incompleta, al momento de su liquidación no se tuvo en cuenta el bono de mera liberalidad por valor de $160.000 pesos, que es un elemento constitutivo de salario.

TRIGÉSIMO. Los derechos laborales Auxilio de Cesantías, intereses a las cesantías, la prima legal de servicios y las vacaciones del año 2013, se cancelaron de manera incompleta, al momento de su liquidación no se tuvo en cuenta el bono de mera liberalidad por valor de $160.000 pesos, que es un elemento constitutivo de salario.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Los aportes al Sistema General de la Seguridad Social, se cancelaron de manera incompleta, el salario base de liquidación no incluyo todos los elementos constitutivos de salario, como son el bono de mera liberalidad.

OCTAVO. En el cargo de **AUXILIAR PARQUE AUTOMOTOR Y MENSAJERO,** laboro desde el 1 de abril de 2012 hasta el 24 de julio de 2013; en un horario de 8:00am a 5:00pm, de lunes a sábado; con un salario mensual de $566.700 pesos, auxilio de transporte de $67.800, auxilio de movilización de $100.000 pesos, y bono de mera liberalidad por valor de $160.000 pesos.

NOVENO. En el cargo de **AUXILIAR LOGISTICA E INVENTARIOS**, laboro desde el 25 de julio de 2013 hasta el 31 de enero de 2014; en un horario de 7:00am hasta 5pm, de lunes a sábado; con un salario mensual de $589.500 pesos, auxilio de transporte de $70.500 y bono de mera liberalidad por valor de $160.000 pesos.

DÉCIMO. En el cargo de **AUXILIAR COMERCIAL**, laboro desde el 1 de febrero de 2014 hasta el 21 de marzo de 2014; en un horario de 8:00am a 5:00pm, de lunes a sábado; devengaba un salario mensual de $616.000 pesos, auxilio de transporte de $72.000, y bono de mera liberalidad por valor de $320.000 pesos.

UNDÉCIMO. En el cargo de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO**, laboro desde el 22 de marzo de 2014 hasta el 3 de mayo de 2014; en un horario de turnos de 5:00am a 1:00pm o de 1:00pm a 9:00pm, de lunes a sábado; devengaba un salario mensual de $616.000 pesos, auxilio de transporte de $72.000 y bono de mera liberalidad por valor de $320.000 pesos.

DUODÉCIMO. Ejecutó su labor bajo las órdenes y directrices de la sociedad TELMEX COLOMBIA SA quien programaba, organizaba y establecia los lineamentos para la ejecución del trabajo; tuvo como jefe inmediato al señor ALEX BOTINA, quien se desempeñaba como lider back office, a la señora JOHANA PEREZ, quien se desempeñaba como Jefe Técnico y Gerente, y al señor SERGIO MORA, quien se desempeñaba como Jefe Técnico de toda la Operación.

DECIMOTERCERO. Los elementos y materiales de trabajo utilizados por el trabajador eran suministrados y de propiedad de TELMEX COLOMBIA SA.

DECIMOCUARTO. El trabajador utilizo para su labor un formato denominado "**O&M**" entregado por TELMEX COLOMBIA SA, era una Orden de Servicio que se maneja para la facturación, en el cual se documentaba si habia o no cobertura de la red en determinada zona donde el cliente habia solicitado el servicio de red bidireccional (televisión, internet y telefonia).

DECIMOQUINTO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA, era la beneficiaria de todas las labores ejecutadas por el trabajador y sus actividades guardaban relación con el objeto social de esta empresa.

DECIMOSEXTO. La empresa TELMEX COLOMBIA SA le asignó al trabajador un número único personal o código de identificación al momento de su vinculación, a través de su Sistema Informático "**SAP**", el cual le permitia a la empresa administrar y gestionar prácticamente todo lo relacionado con el trabajador.

DECIMOSÉPTIMO. Los uniformes en la parte superior de la manga llevaban el código de identificación creado por TELMEX COLOMBIA SA, este código le permitia a los clientes identificar al trabajador que prestaba el servicio como empleado de esta empresa.

DECIMOCTAVO. En relación a la dotación de uniformes y calzado, solo se daba por reposición, MERCATTEL SAS exigia la devolución de estos elementos al momento de entregar la nueva dotación

DECIMONOVENO. Al inicio de la relación laboral los uniformes eran de color azul con el logo de "**TELMEX**", a partir que la razón social de esta empresa

TRIGÉSIMO SEGUNDO. El trabajador a partir del 1 de septiembre de 2010. comenzó a presentar dolencias en su mano derecha, como consecuencia de digitar 12 horas al día, en forma constante, de lunes a sábado, en cumplimiento de sus funciones como **RADIOPERADOR.**

TRIGÉSIMO TERCERO. El dia 2 de septiembre fue incapacitado por 10 dias, en Urgencias de Salud Total y le ordenaron un estudio de Neuroconduccion y Electromiografía. .

TRIGÉSIMO CUARTO. El estudio de la Neuroconducción y Electromiografía realizado el 6 de Octubre de 2010 concluyo: UNA NEUROPATÍA FOCAL DEL NERVIO MEDIANO DERECHO A NIVEL DEL TÚNEL DEL CARPO, DE INTENSIDAD LEVE.

TRIGÉSIMO QUINTO. El 16 de Octubre de 2010, el trabajador es trasladado al cargo de **TECNICO EN VERIFICACIONES**, la enfermedad se incrementó debido al movimiento repetitivo conduciendo la moto.

TRIGÉSIMO SEXTO. El 16 de enero de 2012 le realizan un estudio de Neuroconduccion y Electromiografía de miembros superiores, el cual arrojo como diagnosticó: **SÍNDROME DE TÚNEL DEL CARPO BILATERAL, LEVE.**

TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Debido a que la lesión se manifestó en la otra mano, el 1 de abril de 2012 fue trasladado al **DEPARTAMENTO DE GESTIÓN HUMANA.**

TRIGÉSIMO OCTAVO. El 25 de Julio de 2013, teniendo conocimiento de la lesión del trabajador, la empresa lo reubico en el cargo de **AUXILIAR LOGISTICA E INVENTARIOS**, donde debia realizar movimientos repetitivos tanto de la muñeca y los dedos, con un horario de trabajo 8 a 10 horas al día, debia clasificar y archivar los documentos **O&M** de la empresa TELMEX COLOMBIA SA y manipulara cajas con un peso superior a 18 kilos.

TRIGÉSIMO NOVENO. El 30 de julio de 2013 el trabajador envía un correo electrónico a la señora Yerli Manchola, quien estaba a cargo del Departamento de Gestión Humana en Cali, informándole que dicha labor iba a ocasionar que su lesión empeorara, no recibió respuesta por parte de la empresa.

CUADRAGÉSIMO. El 23 de agosto de 2013 es valorado por el Fisiatra Adolfo Perlaza de Neurofi, y este le ordena una Electromiografia y Neuroconduccion de los miembros superiores.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO. El día 2 de Octubre de 2013 es valorado por consulta externa y remitido a Medicina Laboral debido a que el dolor en ambas manos se ha incrementado.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. El 24 de Octubre de 2013 el trabajador acude a urgencias a SALUD TOTAL, por el dolor intenso en las dos manos, es incapacitado por 15 dias.

CUADRAGÉSIMO TERCERO. El examen de Electromiografía y Neuroconduccion de los miembros superiores realizado el 6 de Noviembre de 2013 concluye: **SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO DERECHO LEVE.**

CUADRAGÉSIMO CUARTO. El día 7 de Noviembre de 2013 el Medico Laboral de la EPS SALUD TOTAL le envia a la empresa MERCATTEL SAS, las Recomendaciones Laborales.

CUADRAGÉSIMO QUINTO. El día 25 de Noviembre de 2013, luego de su incapacidad, la empresa le exige que firme un documento en el cual la eximia

la de toda responsabilidad por su mejoría o desmejora en relación a su enfermedad de Túnel, el actor se negó a firma este documento.

CUADRAGÉSIMO SEXTO. El 26 de Noviembre de 2013 el trabajador envía un oficio a la Directora de Gestión Humana de la empresa MERCATTEL SAS, donde les manifiesta sus inconformidades respecto al documento mencionado en el hecho anterior.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO. El día 29 de noviembre de 2013, es remitido a MEDICINA LABORAL por él medico Fisiatra Gustavo Perlaza Orosco.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO. El 1 de febrero de 2014 es reubicado en el cargo de **AUXILIAR DE ASESOR COMERCIAL.**

CUADRAGÉSIMO NOVENO. El 14 de marzo 2014 es valorado por MEDICINA LABORAL de la EPS SALUD TOTAL para determinar el Origen de la Enfermedad.

QUINCUAGÉSIMO. Debido al avance de la enfermedad el 22 de marzo de 2014 es reubicado en el cargo de **AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO. El día 28 de marzo de 2014, la EPS SALUD TOTAL solicita a la Empresa MERCATTEL SAS, los documentos para iniciar el estudio de la patología del trabajador y al trabajador la autorización para solicitar la copia de su Historia Clínica.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO. El día 4 de abril de 2014 MERCATTEL envía la documentación a la EPS SALUD TOTAL.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO. El día 12 de mayo de 2014, EPS SALUD TOTAL Notifica al trabajador el resultado de la Valoración de Medicina Laboral en la que se diagnostica **SINDROME DE TUNEL CARPIANO DERECHO, Enfermedad General.**

QUINCUAGÉSIMO CUARTO. El día 6 de junio de 2014, el trabajador radica oficio en la EPS SALUD TOTAL y en la A.R.L. SURA, manifestando su inconformidad con la calificación que se le ha dado.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO. El día 8 de junio de 2014, la EPS SALUD TOTAL remite el caso a la JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO. El día 16 de agosto de 2014 LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE en su evaluación establece que el diagnóstico es: **SINDROME DE TUNEL DEL CARPO DERECHO, y lo califica: ORIGEN ENFERMEDAD LABORAL.**

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO. El dictamen es apelado por ARL SURA y LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE no Repone y se envía el expediente a LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO. El día 19 de marzo de 2015 LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, **CONFIRMA EL DICTAMEN** No.44800814 de fecha agosto 16 de 2014 emitido por LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE en sus diagnósticos **SINDROME DE TUNEL CARPIANO, origen: ENFERMEDAD PROFESIONAL (Laboral).**

QUINCUAGÉSIMO NOVENO. A la fecha el trabajador desde que fue desvinculado ilegalmente por la empresa MERCATTEL SAS, estando en proceso de calificación, no se ha vinculado a otra empresa debido a su estado de salud ha empeorado y su estado anímico se ha complicado.

DECLARACIONES Y CONDENAS

PRIMERO. Declarar que entre HECTOR JAVIER MORA BRAVO y las empresas TELMEX COLOMBIA SA y MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, existe una relación laboral tercerizada desde el (7) de mayo de dos mil diez (2010).

SEGUNDO. Declarar ineficaz el despido que efectuó la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS., al señor HECTOR JAVIER MORA BRAVO el día 3 de mayo de 2014 por encontrarse en estado de limitación y sin haber mediado la autorización del Ministerio del Trabajo.

TERCERO. Declarar que las empresas TELMEX COLOMBIA SA y MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, son solidariamente responsables respecto a las prestaciones sociales que se le adeudan al señor HECTOR JAVIER MORA BRAVO, tales como Cesantías, intereses sobre las cesantías, Vacaciones y prima de servicio correspondiente al periodo causado entre el 1 de enero de 2014 y el 3 de mayo de 2014 fecha que fue despedido.

CUARTO. Declarar que la suma percibida a título de "Bono de mera Liberalidad", por Héctor Javier Mora Bravo es un elemento constitutivo de salario.

QUINTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA a reintegrar a HECTOR JAVIER MORA BRAVO a un cargo compatible con sus actuales condiciones de salud.

SEXTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al reconocimiento y pago a favor de HÉCTOR JAVIER MORA BRAVO, de los salarios dejados de percibir desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

SÉPTIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro, esto es Auxilio de Cesantías, intereses sobre el Auxilio de cesantías, Prima de servicios, dotación de vestido y calzado para la labor contratada.

OCTAVO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de la compensación en dinero de las vacaciones dejadas de percibir desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

NOVENO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de los aportes al Sistema de la Seguridad Social, no cancelados desde la fecha en que fue despedido hasta el momento en que efectivamente se produzca el reintegro.

DÉCIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, a la Indemnización prevista en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

UNDÉCIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, a la reliquidación de los siguientes conceptos, incluyendo en el salario base de liquidación los bonos de mera liberalidad.

1. Entre el 7 de mayo de 2010 y el 31 de diciembre de 2010, liquidado con un salario base por valor de $700.000.
   a) La suma de $80.275 correspondiente al Auxilio de Cesantía.
   b) La suma de $ 6.262 correspondiente a los Intereses a las Cesantías.
   c) La suma de $ 35.164 correspondiente a las Vacaciones proporcionales de mayo 7 de 2010 al 31 de diciembre de 2010.
   d) La suma de $80275 correspondiente a la Prima de Servicio de mayo 7 de 2010 al 31 de diciembre de 2010.

2. Entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011, liquidado con un salario base por valor de $722.700.
   a) La suma $123.500 correspondiente al Auxilio de Cesantía.
   b) La suma de $14820 correspondiente a los Intereses a las Cesantías.
   c) La suma $56.776 correspondiente a las Vacaciones del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011.
   d) La suma $123.500 correspondiente a las Primas de Servicio del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011.

3. Entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, liquidado con un salario base por valor de $794.500.
   a) La suma $160.000 correspondiente al Auxilio de Cesantía.
   b) La suma de $19.6360 correspondiente a los Intereses a las Cesantías.
   c) La suma de $73.556 correspondiente a las Vacaciones del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012.
   d) La suma de $160.000 correspondiente a la Prima de Servicio del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012.

4. Entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, liquidado con un salario base por valor de $820.000.
   a) La suma de 160.000 correspondiente al Auxilio de Cesantía.
   b) La suma $19.200 correspondiente a Intereses a las Cesantías.
   c) La suma de $73.556 correspondiente a las Vacaciones del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013.
   d) La suma de $160.000 correspondiente a las Primas de Servicio del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013.

DUODÉCIMO. Condenar a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS y solidariamente a la empresa TELMEX COLOMBIA SA, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, a la Indemnización Moratoria contemplado en el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1990, como consecuencia de la no consignación completa del auxilio de cesantías correspondiente a los años 2010, 2011, 2012 y 2013 en un fondo de cesantías, y hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro laboral del demandante.

DECIMOTERCERO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al reconocimiento y pago a favor de HECTOR JAVIER MORA BRAVO, de las sumas de dinero correspondientes a la sanción establecida en el artículo 1°. De la Ley 52 de 1975, por no haberse reconocido y pagado en debida forma los intereses sobre el Auxilio de Cesantía correspondiente a los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

DECIMOCUARTO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS, al pago del mayor valor dejado de cancelar respecto de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión en vigencia de la relación laboral.

DECIMOQUINTO. En caso de que no se conceda el Reintegro, se Condene Subsidiariamente a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS

a la Indemnización por terminación Unilateral Del contrato de Trabajo sin justa causa, de acuerdo al art. 64 del C. S. de T.

DECIMOSEXTO. En caso de que no se conceda el Reintegro, se Condene Subsidiariamente a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a la Indemnización moratoria por el no pago de las Prestaciones Sociales, sin la excepción de buena fe, de acuerdo al Art. 65 del C.S.T.

DECIMOSÉPTIMO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a la Indexación de las sumas que no queden cobijadas por la indemnización.

DECIMOCTAVO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a cualquier otro derecho salarial, prestacional o Indemnizatorio que resultare debatido y probado durante el trámite del Proceso conforme a las facultades ultra y extrapetitum otorgadas al Juez laboral.

DECIMONOVENO. Condenar a la empresa TELMEX COLOMBIA SA y solidariamente a la empresa MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL SAS a las costas y agencias en derecho que se generen con ocasión del presente proceso y demás gastos procesales.

PRUEBAS

Comedidamente solicito al señor Juez se sirva decretar, practicar y tener como pruebas de los hechos que acabo de relatar las siguientes:

1°. INTERROGATORIO DE PARTE Y RECONOCIMIENTO DE CONTENIDO, FIRMAS Y DOCUMENTOS.
Al señor IVAN MAURICIO PRIAS MURILLO, en su calidad de representante legal, de MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S., y al señor CARLOS HERNAN ZENTENO DE LOS SANTOS, representante legal de la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A., o quien haga sus veces, para que absuelvan interrogatorio a instancia de parte que verbalmente o por escrito le propondré, que deberán absolver en forma personal los citados señores, igualmente para que reconozcan el contenido, firmas y los documentos presentados con la demanda.

2°. TESTIMONIAL
Se sirva citar y recibir testimonio de las siguientes personas:

1) Señor **EDGAR HUERTA**, mayor de edad, vecino de Cali y residente en la Calle 51 No.15ª-31, de esta misma ciudad.

2) Señor **JESUS MARIA SERNA MARTINEZ**, mayor de edad, vecino de Cali y residente en la Carrera 6 No.71-44, Tejares de Salomia de esta ciudad.

3°. DOCUMENTOS EN PODER DE LA PARTE DEMANDADA MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.,
Sírvase señor Juez solicitar a la sociedad MERCATTEL S.A.S allegar con la contestación de la demanda los siguientes documentos que se encuentran en su poder, en caso de no ser aportados con la contestación solicito tener por no contestada la demanda de conformidad con el Art.31 del CPT y SS:

3.1. La hoja de vida laboral del demandante Héctor Javier Mora Bravo.

3.2. Planillas de nomina de salarios liquidados al demandante entre el 7 de mayo de 2010 al el 3 de Mayo de 2014.

3.3. Copia de los formatos denominados "**O&M**" suscritos por Héctor Javier Mora Bravo durante la vigencia del contrato laboral.

3.4. Copia del formato de registro para liquidación de bonificación de mera liberalidad al trabajador entre el 7 de mayo de 2010 hasta el 3 de Mayo de 2014.

3.5. Copia del formato de seguimiento y control de autorización de tiempo adicional para pagos de horas extras o compensatorios al demandante entre el 7 de mayo hasta el 3 de Mayo de 2014.

4. **DOCUMENTOS EN PODER DE LA EMPRESA TELMEX COLOMBIA S.A.**
Sírvase señor Juez solicitar a la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A allegar con la contestación de la demanda los siguientes documentos que se encuentran en su poder, en caso de no ser aportados con la contestación solicito tener por no contestada la demanda de conformidad con el artículo 31 del CPT y SS:

4.1. Copia de todos los documentos que hacen parte integral del Contrato de Prestación de Servicios DO 0133-2011, suscrito entre MERCADEO. TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S. y TELMEX COLOMBIA S.A., que se encuentran relacionados en la CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA DEL CONTRATO:

4.1.1. Anexo 1: NIVEL DE ACUERDO DE SERVICIOS. En este documento se establecen los KPI operativos que debe cumplir el contratista para realizar el trabajo.
4.1.2. Anexo 2: MANUAL TECNICO.
4.1.3. Anexo 3: ALCANCE DE LOS SERVICIOS Y PRECIOS.
4.1.4. Anexo 4: GARANTIAS Y PQR.
4.1.5. Anexo 5: ASEGURAMIENTO.
4.1.6. Anexo 6: ADMINISTRACION DE MATERIALES.
4.1.7. Anexo 7: IMAGEN CORPORATIVA
4.1.8. Anexo 8: PROCEDIMIENTOS.
4.1.9. Anexo 9: SALUD OCUPACIONAL SEGURIDAD Y AMBIENTE.
4.1.10. Anexo 10: CODIGO DE ETICA.
4.1.11. Anexo 11: FORMACION DEL PERSONAL.
4.1.12. Las Actas de entrega de los SERVICIOS.
4.1.13. Los demás documentos suscritos por las partes que modifiquen o adicionen el presente Contrato.

4.2. Formatos firmados por el demandante mediante los cuales la empresa TELMEX COLOMBIA S.A. le hacía entrega del carnet.

4.3. Registro de las capacitaciones al señor Héctor Javier Mora Bravo.

4.4. Copia del registro del Módulo de Gestión en la labor de campo ejercida por Héctor Javier Mora Bravo.

4.5. Copia del consolidado de materiales utilizado en avisos atendidos por el Personal Técnico en la época que prestó sus servicios Héctor Javier Mora Bravo.

4.6. Copia de contrato suscrito entre TELMEX COLOMBIA S.A. y COMCEL. mediante el cual unificaron su marca y cambio su razón social a CLARO COLOMBIA.

5. **DOCUMENTOS**
Se acompañan los siguientes documentos para que sirvan de elementos probatorios:

5.1. Certificado de la Cámara de Comercio de la sociedad MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.,

5.2. Certificado de la Cámara de Comercio de la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A.

5.3. Copia de Contrato del trabajo Individual de trabajo a término Indefinido.

5.4. Original del Carnet, como Auxiliar Servicios Generales.

5.5. Comunicado No.1 de mayo 6 de 2014, Terminación del Contrato de MERCATTEL SAS.

5.6. Acuerdo Transaccional elaborado por LIBERTY SEGUROS, sin fecha.
5.7. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS de fecha 24 de septiembre de 2010.

5.8. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS, de julio 25 de 2013.

5.9. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS, de Abril 28 de 2014.

5.10. Certificación laboral expedida por MERCATTEL SAS, de Abril 3 de 2014.

5.11. Recibo de nómina de fecha mayo 2010.
5.12. Recibo de nómina de fecha septiembre 2010.
5.13. Recibo de nómina de fecha octubre 2010.
5.14. Recibo de nómina de fecha noviembre 2010.
5.15. Recibo de nómina de fecha diciembre 2010.
5.16. Recibo de nómina de fecha enero 2011.
5.17. Recibo de nómina de fecha febrero de 2011.
5.18. Recibo de nómina de fecha marzo de 2011.
5.19. Recibo de nómina de fecha abril de 2011.
5.20. Recibo de nómina de fecha mayo de 2011
5.21. Recibo de nómina de fecha junio de 2011.
5.22. Recibo de nómina de fecha agosto de 2011.
5.23. Recibo de nómina de fecha septiembre de 2011.
5.24. Recibo de nómina de fecha octubre 2011.
5.25. Recibo de nómina de fecha noviembre de 2011.
5.26. Recibo de nómina de fecha diciembre de 2011.
5.27. Recibo de nómina de fecha enero de 2012.
5.28. Recibo de nómina de fecha febrero de 2012.
5.29. Recibo de nómina de fecha marzo de 2012.
5.30. Recibo de nómina de fecha abril 2012.
5.31. Recibo de nómina de fecha mayo 2012.
5.32. Recibo de nómina de fecha junio 2012.
5.33. Recibo de nómina de fecha julio 2012.
5.34. Recibo de nómina de fecha agosto 2012.
5.35. Recibo de nómina de fecha septiembre 2012.
5.36. Recibo de nómina de fecha octubre 2012.
5.37. Recibo de nómina de fecha noviembre 2012.
5.38. Recibo de nómina de fecha enero 2013.
5.39. Recibo de nómina de fecha febrero 2013.
5.40. Recibo de nómina de fecha marzo 2013.
5.41. Recibo de nómina de fecha abril 2013.
5.42. Recibo de nómina de fecha mayo 2013.
5.43. Recibo de nómina de fecha junio 2013.
5.44. Recibo de nómina de fecha julio 2013.
5.45. Recibo de nómina de fecha agosto 2013.
5.46. Recibo de nómina de fecha septiembre 2013.

5.47. Recibo de nómina de fecha octubre 2013.
5.48. Recibo de nómina de fecha noviembre 2013.
5.49. Recibo de nómina de fecha enero 2014.
5.50. Recibo de nómina de fecha febrero 2014.
5.51. Recibo de nómina de fecha marzo 2014.
5.52. Recibo de nómina de fecha abril 2014.

5.53. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 18 de abril de 2011
5.54. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 11 de mayo de 2011.
5.55. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 21 marzo de 2012.
5.56. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 4 de abril de 2012.
5.57. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 16 de julio de 2012.
5.58. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 16 de agosto de 2012.
5.59. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 28 de diciembre de 2012.
5.60. Constancias de devolución y reposición de dotación, de fecha 28 de diciembre de 2012.

5.61. Ordenes de Verificaciones Técnicas realizadas por el trabajador en diferentes fechas.

5.62. Movimiento de Pensión Obligatoria expedida por COLPENSIONES.

5.63. Entrega de actividades a Héctor Javier Mora Bravo, de fecha 13 de marzo de 2013.

5.64. Reubicación laboral, de fecha 25 de julio de 2013.

5.65. Acta de inspección al puesto de trabajo, de julio 26 de 2013.

5.66. Correo electrónico a Yerli Manchola, petición laboral, de fecha 30 de julio de 2013.

5.67. Recomendación Laboral de EPS SALUD TOTAL a la empresa MERCATTEL, de fecha 7 de Noviembre de 2013.

5.68. Recomendación Laboral de EPS SALUD TOTAL a la empresa MERCATTEL, de fecha 7 de Noviembre de 2013.

5.69. Orden para entrenamiento y capacitación al cargo de Sponsor. Centro de Gestión de Red Externa. Sede Principal Claro 80, de fecha 18 de Noviembre de 2013 a cargo de José Antonio Jara.

5.70. Notificación de recomendaciones médicas al trabajador de fecha 25 de noviembre de 2013 por parte de MERCATTEL SAS.

5.71. Oficio a la Directora de Gestión Humana de Mercattel SAS de fecha 26 de noviembre de 2013.

5.72. Notificación de calificación de origen primera oportunidad del evento de salud, de la EPS SALUD TOTAL, 12 de mayo de 2014.

5.73. Oficios a EPS SALUD TOTAL y A.R.L. SUR de fecha 6 de junio de 2014.

5.74. Oficio de la EPS SALUD TOTAL a LA JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA de fecha 8 de junio de 2014.

5.75. Oficio de EPS SALUD TOTAL por Desacuerdo Calificación. de fecha junio 11 de 2014.

5.76. Dictamen de LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE de fecha 16 de agosto de 2014.

5.77. Decisión al Recurso de Reposición y Apelación presentando por la entidad ARL SURA, al Dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle, de fecha 6 de noviembre de 2014.

5.78. Dictamen de La Junta Nacional de Calificación de Invalidez de fecha 19 de marzo de 2015.

5.79. Documentos que relatan la historia clinica, incapacidades, exámenes generados por su enfermedad laboral y general.

5.80. Copia de Oferta Mercantil de TELMEX HOGAR S.A. a MERCADEO. TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL EU. aceptación de la oferta. Clausula compromisoria y Acuerdo de confidencialidad.

5.81. Copia del contrato de Prestación de Servicios DO 0133-2011 suscrito entre TELMEX COLOMBIA S.A. y, MERCATTEL EU. De fecha 1 de Abril de 2011.

5.82. Copia del SLA, documento que hace parte del contrato de prestación de servicios suscrito entre las demandadas de acuerdo a la cláusula vigésima cuarta del contrato. ANEXO 1.

5.83. Copia del oficio de fecha 19 de marzo de 2014, firmado por la señora Ana Maria Paris Vallecilla, abogada de Relaciones Laborales de TELMEX Colombia, S.A. y dirigido a la Doctora Esperanza Barragán, Inspectora del Trabajo y Seguridad Social, durante la Investigación Administrativa adelantada contra TELMEX COLOMBIA S.A. y MERCATTEL SAS, con la cual adjunta: - Certificación de la Misión y Visión de Telmex Colombia S.A. -Mapa de Procesos de procesos de Telmex Colombia S.A., y -Relación de la Población trabajadora con discriminación del proceso al que pertenecen y cargo desempeñado.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Fundamento los hechos de la demanda y las pretensiones invocando los Artículos 13, 47 y 54 de la Constitución Política. Los artículos 22, 23, 34, 35, 62, 65, 127, 249 C. S. T. Artículo 127 del C.S.T. Artículo C.S.T. - Artículos 22 y 23 de la Ley 100 DE 1993. Artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 DE 1990 y normas concordantes.

Artículo 64 C.S.T. numeral 2°. Subrogado por el artículo 6°. De la Ley 50 de 1990. Modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El empleador dio lugar a la terminación del contrato de trabajo y no cancelo oportunamente los salarios adeudados y las prestaciones sociales adeudadas a mi poderdante y tal como lo ha señalado la jurisprudencia, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, lo que con el acervo probatorio de esta demanda se lograra hacer y que por parte del demandante se encuentra la carga procesal de probar su justificación la cual de acuerdo con las verdades fáctica no existió fundamento que de razón de tal despido.

Artículo 65 C.S.T. Modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El empleador no cancelo las prestaciones sociales que le correspondia a la terminación del contrato, ni tampoco el respectivo informe por escrito del

estado de las cotizaciones de la seguridad social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores al nexo laboral, es decir contados con base a la fecha de despido.

Tercerización laboral: Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley o evadir impuestos o las obligaciones de la seguridad social. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o deformar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta, una relación de trabajo encubierta también puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de dela responsabilidad que debiera asumir ante su personal.

El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra. Algunos de los arreglos contractuales de uso más frecuente para disfrazar la relación de trabajo incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales que hacen creer que se está realizando un trabajo en forma independiente.
El encubrimiento puede versar no ya sobre la naturaleza jurídica de la relación, sino sobre la modalidad utilizada para establecerla. No desaparece la relación de trabajo, pero deforma su naturaleza la forma que se le da. El contrato será entonces manipulado de modo que prive a los trabajadores dependientes de ciertos derechos y prestaciones.
La tendencia reciente a asumir el contrato de trabajo por contrato de otra naturaleza con miras a evadir la protección que dispensa el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (nume.158) fue señalada en 1995 por la comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT 1

El contratista independiente es aquel que contratado por un precio determinado, ejecuta una obra o presta un servicio asumiendo todos los riesgos del objeto del contrato, realizando la obra o servicio con sus propios medios, libertad y autonomía técnica y directiva. Generalmente, este contrata para la ejecución de la obra o servicio, personal que colabore en su realización, a quienes puede vincular mediante contrato laboral, como en el cual se convierte en el verdadero empleador y directo responsable de las obligaciones laborales para con sus trabajadores, pero también podría vincularlos mediante contrato de prestación de servicios, caso en el cual estará obligado al pago de remuneración estipulada y a la realización de los aportes de la seguridad social que de forma voluntaria el trabajador independiente haya comunicado al contratante en materia de Riesgos profesionales.
Como beneficiario de la obra se definen aquellas personas naturales o jurídicas en cuyo beneficio se ejecuta la obra o se presta el servicio por parte del contratista independiente. Es el llamado a responder solidariamente con el contratista por el valor resultante del incumplimiento de este último en el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a sus trabajadores, siempre y cuando se den los supuestos establecidos legalmente, tales como la existencia de dos relaciones jurídicas, una de carácter civil o comercial entre el beneficiario el contratista y la otra laboral entere este último y sus colaboradores.

Tanto en el ordenamiento jurídico, como la práctica comercial ha permitido a las empresas la contratación de parte de su actividad productiva con terceras personas. Esta llamada "descentralización de la unidad productiva", por la cual una empresa decide por razones diversas no realizar directamente ciertas actividades, y opta por desplazar a otra personas naturales o jurídicas tales tareas, se hace posible mediante la celebración de ciertos contratos de tipo comercial o civil.

Sin embargo, pueden presentarse problemas con la contratación externa de las empresas, toda vez que es posible que los derechos económicos de los trabajadores corran peligro, el intervenir terceras personas en la actividad empresarial. Por tal razón, si bien es posible tal contratación, también el ordenamiento jurídico establece las garantías necesarias para defender esos derechos que puedan verse alterados (pagos de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, seguridad en términos de prácticas de salud ocupacional, disminución de riesgos laborales, etc.).

Con base en esto, existe en el ordenamiento jurídico colombiano la figura de la responsabilidad solidaria del contratista independiente y el beneficiario de la obra, por el valor de los salario y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del primero y eventualmente los subcontratistas del contratante; esto se enmarca dentro de las normas laborales cuyos principios se fundamentan en la protección al trabajador como parte débil de la relación laboral; adicionalmente cabe mencionar que dicha protección se extiende a los trabajadores independientes. (artículo 34 y 35 del Código Sustantivo del trabajo).

La legislación laboral encomienda en manos de la empresa de servicios temporales, de las agencias de empleo, y del simple intermediario, el ejercicio de la intermediación laboral. Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de personal calificado, ofreciendo personal transitorio o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuma la calidad del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador. Es necesario conocer la responsabilidad que en el ámbito del contrato de trabajo tienen los participantes de la intermediación laboral.

El poder fiscalizador del estado llega al campo de la intermediación laboral; en algunos eventos, el ejercicio de dicha actividad sin autorización con lleva a sanciones de carácter económico y legal; esa actividad fiscalizadora se justifica por la prevalencia de los derechos laborales a favor del personal de la empresa contratada.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes sentencias, siendo reiterativo en la prohibición de la intermediación laboral como herramienta para disfrazar una verdadera relación laboral; constituye de esta forma la mediad para la protección de esta, ya que no solo impide que se oculten verdaderas relaciones labórales, sino también que se desnaturalice la contratación.
La intermediación laboral es una modalidad de trabajo, concebido como instrumento para atender funciones ocasiones, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas, o siendo parte de ellas, no pueden ejecutarse con empleados de planta p se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constituciones de la función de las relaciones contractuales, en tanto reitera que le ejercicio de funciones permanente debe realizarse con personal de planta.

En diversas oportunidades la Corte constitucional ha manifestado que el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión: como valor fundante del Estado Social de Derecho, como principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social del Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador, y como un derecho un deber social que goza, de una pate, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

En la sentencia T-225 de 2012 la Sala Octava de Revisión reiteró que a partir de establecer similitud entre las actividades sociales de la empresa contratista y

contratante, se configura la relación de causalidad entre el contrato de obra y el laboral, a fin de establecer si la labor realizada por el trabajador pertenece al objeto social ordinario de la empresa contratante; no obstante, afirmó en tal sentido que no se trata de que exista exactitud entre ambas actividades, pues dicha exigencia "desdibujaría la figura de la solidaridad (...)", y agregó en relación con lo anterior "debe hablarse más bien, de una afinidad entre los objetos sociales y sobre todo de la posibilidad de que el trabajador puede desempeñar su labor profesional o expertos técnico en la empresa condenada a ser solidaria".

3.4. Recogiendo el precedente fijado, se predica responsabilidad solidaria en materia laboral, al tenor del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se cumplen los siguientes presupuestos:
(i) la empresa contratante contrata a la empresa contratista para que realice una labor o ejecute una obra que en principio correspondería efectuarla a ella, por ser una de las actividades relacionadas en su objeto social;
(ii) la empresa contratista contrata, a través de contrato laboral, al trabajador o a los trabajadores que se requieren para para la ejecución de la labor o la obra;
(iii) la labor ejecutada por el trabajador en beneficio de la empresa contratante guarda relación directa con una o varias de las actividades que aquella realiza, de acuerdo con el giro propio de sus negocios (relación de causalidad);
(iv) la empresa contratista incumple, total o parcialmente, sus deberes como empleadora, de uno o varios trabajadores que ejecutan la labor en beneficio de la empresa contratista; y,
(v) la labor la ejecutó el trabajador bajo órdenes y supervisión de la empresa contratante; o siguiendo lineamientos por ella establecidos; o en las instalaciones físicas de la misma y haciendo uso de sus recursos físicos y de personal; o todas las anteriores.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia No. 35874 del 19 de marzo de 2010 (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza).

- De forma adicional la empresa alegó, en su segundo cargo, que en todo caso, la solidaridad se debía predicar de las condenas impuestas a Casanare Drilling Company Ltda. que tuvieran naturaleza salarial, prestacional o indemnizatoria, más no de aquellas que sancionatorias, como los intereses, los cuales, a su juicio, se ubican allí, porque su propósito es reemplazar la sanción representada por los salarios caídos, y que igual sucede con las vacaciones que no son salario ni prestación, sino un descanso remunerado. Sobre este asunto, la sala explicó "(...) no sería lógico, por tanto, que el contratista en su calidad de empleador tuviera a su cargo el pago de la indemnización moratoria, pero de ella estuviera excluido quien por la ley es el garante solidario de ese pago; como tampoco que este garante tuviera que responder por el reconocimiento de prestaciones sociales, pero no por las consecuencias jurídicas del hecho de que ellas no se paguen o que su pago no sea oportuno (...) por lo tanto, reitera la Sala el criterio jurídico expuesto en la sentencia de 6 de mayo de 2005, radicación 22905, en la que, en relación con una situación fáctica similar a la aquí debatida, se asentó lo que a continuación se transcribe:"[e]l artículo 34 del C. S. del T. no hace otra cosa que hacer extensivas las obligaciones prestacionales o indemnizatorias del contratista, al dueño de la obra conexa con su actividad principal, sin que pueda confundirse tal figura jurídica con la vinculación laboral, como lo ha sostenido esta Sala en otras ocasiones. La relación laboral es única y exclusivamente con el contratista independiente, mientras que la relación con el obligado solidario, apenas lo convierte en garante de las deudas de aquél". Es claro, entonces, que la culpa que genera la obligación de indemnizar es exclusiva del empleador, lo que ocurre es que, por virtud de la ley, el dueño de la obra se convierte en garante del pago de la indemnización correspondiente, no porque se le haga extensiva la culpa, sino por el fenómeno de la solidaridad, que, a su vez, le permite a éste una vez cancele la obligación, subrogarse en la acreencia contra el contratista (...)". En cuanto a la condena por vacaciones, afirmó que aunque los jueces la impusieron en esos términos, en realidad condenaron por concepto de su compensación en dinero, pues el contrato de trabajo del actor ya había terminado, de modo que no podía estrictamente disfrutar de un descanso, y "ese derecho compensatorio tiene una naturaleza jurídica diferente a las vacaciones y de manera pacífica ha sido catalogado como una indemnización (...)".

Estabilidad Reforzada por Discapacidad-

La disposición legal que regula la materia es el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, normatividad que consagra la prohibición para

despedir a un trabajador como consecuencia de sus limitaciones físicas, en los siguientes términos:

"Artículo 26: En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable con el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días de 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 Corte Constitucional mediante Sentencia C 531 de 2000, declaró condicionalmente exequible el inciso segundo de la norma citada "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.**" (Negrilla fuera de texto)

Dentro de los considerandos de la sentencia C 531 de 2000, la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

"En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido, los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2° y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P, arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2 ° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que **el despido del trabajador de su empleo o la terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización**. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria." (Negrilla fuera de texto)

Del contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, como de los apartes jurisprudenciales citados, se deduce que en aquellos casos en que el empleador despida a un trabajador que padece una limitación física, sin obtener previamente la autorización de la autoridad administrativa del trabajo, el despido deviene ineficaz al haberse efectuado contra expresa prohibición legal, y como consecuencia de ello procede el reintegro del trabajador, además de la indemnización prevista en el citado artículo 26, puesto que conforme a la declaración de constitucionalidad condicionada del inciso segundo de la norma, la indemnización no puede entenderse meramente como un mecanismo resarcitorio de los perjuicios ocasionados al trabajador, sino a título de sanción al empleador que ha obrado contra expresa prohibición legal.

Bajo los anteriores supuestos, es imperioso determinar qué se entiende por limitación física. El Decreto 2463 de 2001 en su artículo 1° de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997: define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de

la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, es decir, superior al 15% debidamente calificada.[Sentencia Corte Suprema de Justicia MP. DEL PILAR CUELLO CALDERÓN Rad. No.32532 - quince (15) de julio de dos mil ocho (2008)]

Efectivamente, la protección prevista en la Ley 361 de 1997, establece en su artículo 27 la prohibición de despedir o terminar el contrato de las personas **con limitación física**, salvo que medie autorización de la Oficina del Trabajo, quedando sin efecto el despido que opere sin el lleno de esas exigencias, en virtud de la declaratoria de exequibilidad condicionada contenida en la Sentencia C - 531 de 2000, con lo cual, la estabilidad laboral reforzada a que nos hemos referido **no opera frente a cualquier dolencia que afecte al trabajador,** pues ésta se pregona de quienes están calificados como limitados por la respectiva EPS.[Artículo 5° Ley 361 de 1997].

Así lo ha entendido la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, que en un caso de similares características a las de la consulta expresó:

"Precisa aclarar que en el fallo acusado no se desconoció la pérdida de la capacidad del actor en un 18.72%, sólo que el ad quem consideró que no se estructuró para la fecha del despido (26 de julio de 2002), y en consecuencia el demandante no padecía una limitación que ameritara el amparo, en los términos de la Ley 361 de 1997, y ello es así, porque lo que protege dicho precepto es la discapacidad que se produzca durante el vínculo laboral, por lo que no podía exigirse al empleador que solicitara el permiso ministerial a que se refiere el artículo aludido. Se reitera que la incapacidad del actor se estructuró 8 meses después del retiro del trabajador tal como lo registra el "folio 17" al que el ad quem se refirió en su sentencia, la desvinculación en circunstancias normales no hace ineficaz tal proceder como para obtener el reintegro. [C.S.J. Sala de Casación Laboral Sentencia Radicación 34505 del 21 de abril de 2009, M.P. Dra. Elsy del Pilar Cuello Calderón]

Finalmente, es importante precisar que la jurisprudencia Constitucional ha desarrollado ampliamente un mecanismo de protección, para cobijar no sólo a aquellos trabajadores cuya incapacidad ha sido debidamente calificada, sino a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, pese a no contar con calificación previa que ratifique su condición de discapacitados, calidad que se deduce de la prueba de las condiciones de salud que le impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores para la data del despido [C.C. Sentencia T-351 de 2003, reiterada recientemente en la Sentencia T-216 de 2009 y T-198 de 2006 entre otras]; posición que le ha servido a la Corte Constitucional y jueces de tutela para conceder el amparo aún en situaciones particulares donde la discapacidad no había sido dictaminada al momento de fenecer el contrato de trabajo, pero siempre que la calificación de la pérdida de capacidad laboral **tuviera su estructuración en vigencia del vínculo laboral**. C.C. Sentencia T-216 de 2009

CUANTIA Y COMPETENCIA

La primera la estimo en suma superior a los dieciocho millones de pesos, la segunda es suya señor Juez por la naturaleza del asunto, por la vecindad de las partes y en razón al lugar donde se desarrolló el contrato de trabajo.

PROCEDIMIENTO

A este proceso se le dará el trámite previsto para el Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia consagrado en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

ANEXOS

1. Adjunto el poder que me ha otorgado el señor Héctor Javier Mora Bravo a fin de que se me reconozca personería para actuar.
2. Adjunto las copias de la demanda para efectos del traslado a las demandadas y copia para el archivo de su despacho.

NOTIFICACIONES Y DIRECCIONES

La empresa **MERCADEO, TECNOLOGIA & TELECOMUNICACIONES, MERCATTEL S.A.S.**, puede ser notificada en la Calle 22 No.15-17 Apartado postal 472 de la ciudad de Armenia - Quindío. E-mail notificación Judicial: iprias@mercattel.net.co

La empresa **TELMEX COLOMBIA S.A.** puede ser notificada en la Carrera 7 No.63-44 de la ciudad de Bogotá D.C.. E-mail Notificación Judicial: notiClarosolufijas@claro.com.co

El señor **HECTOR JAVIER MORA BRAVO** recibe notificaciones en la Carrera 28 E 8 No. 72 V- 36. Barrio el Poblado II de esta misma ciudad.

La suscrita recibirá notificaciones en la secretaría de su despacho o en la Carrera 58 No.3-138, Edificio María Elvira Lloreda, de esta ciudad.

Del señor Juez, atentamente,

ROSA ESTHER TELLO CEBALLOS
C. C. No. 31.862.668 de Cali
T. P. No. 68399 del C. S. J.