

Puerto Tejada - Cauca, Diciembre del 2019

Señor (a)

JUEZ TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PALMIRA

E. S. D.

ASUNTO: Alegando Subsanación de la Demanda

WILDER MURILLO LUCUMI, identificado con C.C. Nro. 76.267.599 de Puerto Tejada - Cauca, portador de la T.P. Nro. 255.404 del CSJ, apoderado de la parte actora en el caso de la referencia; adjunto al presente escrito me permito allegar ante su honorable despacho, Subsanación de la demanda dentro del proceso de la siguiente referencia:

Radicado Nro. 2019-00370

Demandante: JAIR JAMIOY DURAN

Demandados:

- ❖ HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S.
- ❖ SUCROAL S.A.

Lo anterior para conocimiento de su honorable despacho.

Del señor Juez, Atentamente,


Dr. WILDER MURILLO LUCUMÍ

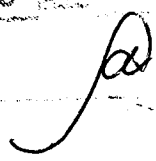
C.C. Nro. 76.267.599 de Puerto Tejada - Cauca

T.P. Nro. 255.404 del C.S de la J

Calle 27A Nro. 26A-81 Barrio Las Ceibas - Puerto Tejada - Cauca

Correo Electrónico: wildermur@gmail.com

JUZGADO TERCERO LABORAL
DEL CIRCUITO DE PALMIRA
DIA 18 DIC 2019 AÑO 2019.



20

Puerto Tejada - Cauca, Diciembre de 2019

Señor (a)

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE PALMIRA (REPARTO)

E. S. D.

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA

DEMANDANTE: JAIR JAMIOY DURAN

DEMANDADOS SOLIDARIOS:

- ❖ **HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S.**
- ❖ **SUCROAL S.A.**

Dr. WILDER MURILLO LUCUMI, mayor de edad, vecino y residente en el Municipio de Puerto Tejada - Cauca, Abogado titulado, identificado con C.C. Nro. 76.267.599 de Puerto Tejada - Cauca y portador de la Tarjeta Profesional Nro. 255.404 del C.S de la J, actuando en mi calidad de apoderado judicial del señor **JAIR JAMIOY DURAN**, quien es igualmente mayor de edad, identificado con C.C. Nro. 16.985.815 de Palmira - Valle del Cauca, por medio del presente escrito me permito instaurar ante su Honorable Despacho **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA** en contra de los siguientes empleadores solidarios, **HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S.**, con NIT. 900482913-1, representada legalmente por el señor HERNAN VANEGAS BURBANO, identificado con C.C. Nro. 16.638.100 o quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la presente demanda, y de **SUCROAL S.A.**, con NIT. 891300959-8, representada legalmente por su Gerente General MARIO ALEJANDRO CHAVES CAMPO, identificado con C.C. Nro. 16.789.251, o quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la presente demanda, de acuerdo con los siguientes:

HECHOS:

- 01.** El señor JAIR JAMIOY DURAN se vinculó a la sociedad HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., mediante la modalidad de contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año.
- 02.** La vinculación laboral inicial entre las partes tuvo vigencia desde el día 01 de Octubre de 2015 hasta el día 01 de enero de 2016.
- 03.** El salario mensual al inicio de la vinculación laboral antes mencionada ascendió a la suma de \$723.450.00.
- 04.** Las labores que desempeñaba el trabajador eran las de OPERARIO DE ASEO.
- 05.** Durante la vigencia del vínculo contractual mencionado, en el hecho Nro. 2, el empleador envió al trabajador a prestar sus servicios a las instalaciones de la empresa SUCROAL S.A.
- 06.** El vínculo contractual mencionado, en el hecho Nro. 2, fue prorrogado sucesivamente por las partes hasta el 31 de octubre de 2016

07. El día 17 de noviembre de 2016, las partes suscribieron un nuevo contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, con fecha de fenecimiento el 16 de febrero de 2017.

08. El salario mensual del vínculo laboral antes mencionado ascendió a la suma de \$779.700.00.

09. Las labores que desempeñaba el trabajador durante en el nuevo vínculo contractual eran las de OPERARIO DE ASEO.

10. Durante la vigencia del vínculo contractual mencionado, en el hecho Nro. 7, el empleador envió al trabajador a prestar sus servicios a las instalaciones de la empresa SUCROAL S.A.

11. El vínculo contractual mencionado, en el hecho Nro. 7, fue prorrogado sucesivamente por las partes hasta el 16 de noviembre de 2017.

12. El día 03 de febrero de 2017, mi prohijado acude al servicio de urgencia en salud por padecer hace 10 días de dolor en el hombro izquierdo.

13. El día 11 de febrero de 2017, mi prohijado acude nuevamente al servicio médico, con la observación "hombro izquierdo de aspecto y funcionalidad normal con limitación funcional parcial leve a la flexo/extensión".

14. El día 18 de abril de 2017, mi prohijado acude nuevamente al servicio médico por presencia de crepitación en hombro izquierdo y tendinopatía, se direcciona al servicio de ortopedia para segundo concepto.

15. El día 13 de julio de 2017, mi prohijado es valorado en la Unidad de imágenes diagnósticas siendo diagnosticado con "TENDINOPATIA DEL SUPRAESPINOZO".

16. El día 07 de septiembre de 2017, se le practica a mi prohijado Resonancia Nuclear Magnética de Articulaciones del Miembro Superior Izquierdo, con los siguientes diagnósticos:

- Cambios de Edema en el tendón del Supraespinoso, sin evidencia de ruptura.
- Escaso Liquido Peritendinoso Adyacente al Subescapular.

17. El día 19 de septiembre de 2017, mi prohijado acude al servicio de urgencia en salud por el dolor en el hombro izquierdo.

18. El día 01 de diciembre de 2017, las partes suscribieron un nuevo contrato individual de trabajo por labor contratada.

19. El salario mensual del vínculo laboral antes mencionado ascendió a la suma de \$824.533.00.

20. Las labores que desempeñaba el trabajador durante en el nuevo vínculo contractual eran las de OPERARIO DE ASEO.

21. Durante la vigencia del vínculo contractual mencionado, en el hecho Nro. 18, el empleador envió al trabajador a prestar sus servicios a las instalaciones de la empresa SUCROAL S.A.

22. El día 03 de enero de 2018, mi prohiado es valorado por el Médico Especialista en Salud Ocupacional quien diagnóstico:

- Síndrome Hombro Doloroso Izquierdo.
- Tendinitis del Supraespinoso.

23. Mediante la valoración anterior a mi prohiado se le extendieron recomendaciones ocupacionales por un periodo de dos (02) meses, fecha cuando se podrá remitir a nueva valoración por salud ocupacional.

24. El día 11 de abril de 2018, mi prohiado es valorado por la especialidad de ortopedia y traumatología, siéndole diagnosticado Síndrome de Manguito Rotatorio.

25. El día 03 de mayo de 2018, mi prohiado acude al servicio de urgencia en salud por padecer dolor en el hombro izquierdo.

26. El día 15 de mayo de 2018, mi prohiado acude nuevamente al servicio de urgencia en salud por padecer dolor en el hombro izquierdo.

27. Manifiesta el poderdante que el día 31 de mayo de 2018, siendo aproximadamente las 09:00 A.M, fue notificado por parte de su empleador de la terminación del vínculo contractual entre ellos suscrito, por la terminación contractual con la empresa usuaria.

28. Manifiesta el poderdante que el día 31 de mayo de 2018, siendo aproximadamente las 01:50 P.M, el señor JOSE PAULO en representación de HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., y el señor ANDRES ZULUAGA en representación de SUCROAL S.A., les manifestaron a los trabajadores que estuvieran pendientes que la nueva empresa los iba a contratar, a su vez algunos trabajadores elevaron la siguiente pregunta ¿Qué iba a suceder con los trabajadores que tenían problemas médicos?, obteniendo como respuesta "que nos fuéramos para la casa que iban a concertar con el Mintrabajo para resolver la situación", anotaron los números telefónicos para avisarnos el resultado de la concertación con el Mintrabajo, al día siguiente recibí una llamada de parte de ANDRES ZULUAGA en la cual me manifestó, que no me preocupara que el tiempo que estuviera por fuera iba a ser remunerado hasta el reintegro, NO me volvieron a llamar, hasta Dos (02) meses después que aparecieron con el Contrato de Transacción.

29. El día 24 de julio de 2018, entre el señor MARIO ALEJANDRO CHAVES CAMPO en representación de las empresas SUCROAL S.A., y HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., suscribió con mi poderdante un Contrato de Transacción.

30. En dicho Contrato de Transacción las partes acordaron la terminación del vínculo contractual de mutuo acuerdo, y el pago de \$7.500.000.00 a título de suma transaccional.

31. Ante el hecho del ofrecimiento efectuado por la demandada, dos meses después de terminado el vínculo contractual y estando el demandante sin obtener ingreso alguno para su sostenimiento y el de su familia, se vio en la necesidad de proceder a firmar el documento, pues de no hacerlo, se le cancelaría únicamente el monto de la indemnización

por terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que la decisión de terminar el contrato por parte de la empleadora estaba tomada independientemente de lo que decidiera en ese momento.

32. Las ACTAS DE TRANSACCIÓN firmadas tanto por el actor como por los restantes trabajadores tenían el mismo contenido, solo variaban los nombres, fechas de ingreso y retiro, salario, la fecha de suscripción de la transacción y valor del pago como bonificación por la terminación del contrato por "mutuo" acuerdo.

33. Las demandadas a sabiendas de la condición de salud que tenía el demandante, a pesar de ser una persona en estado de debilidad manifiesta, aun así y todo, la empresa valiéndose de la figura de la TRANSACCIÓN "acuerda" con el demandante dar por terminado el contrato de trabajo por "mutuo" acuerdo.

34. En el cuerpo del documento contentivo del ACTA DE TRANSACCIÓN a la que se ha venido haciendo alusión con antelación, al momento de firmar esta, no se indicó que el trabajador en ese momento era una persona en estado de debilidad manifiesta como tampoco se dejó constancia de que el trabajador conociera las protecciones que le otorga la Constitución y la Ley por la especial condición de salud que en ese momento tenía y que aún hoy mantiene.

35. El día 24 de agosto de 2018, entre el señor HERNAN VANEGAS BURBANO representante Legal de Sociedad HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., y mi poderdante suscribieron un Contrato de Transacción.

36. En dicho contrato de transacción se tuvo como base, el contrato de transacción suscrito con el representante de SUCROAL S.A., el día 24 de julio de 2018.

37. El salario devengado por mi prohijado al termino del vínculo laboral ascendía a la suma de \$824.533.00, salario que será tenido en cuenta para la liquidación de las pretensiones.

Teniendo en cuenta el anterior sustento factico, se solicitan las siguientes:

PRETENSIONES

01. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar que entre JAIR JAMIOY DURAN y HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., existieron varios vínculos laborales.

02. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar que los vínculos laborales se realizaron de forma continua e ininterrumpida, con extremos laborales desde el 01 de octubre de 2015 hasta el 31 de mayo de 2018.

03. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar que durante la vigencia de los vínculos laborales antes mencionados el demandante fue enviado en misión a prestar sus servicios a SUCROAL S.A., como empresa usuaria.

04. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar la INEFICACIA del contrato de TRANSACCIÓN celebrado el día 24 de julio de 2018, entre el demandante y MARIO ALEJANDRO CHAVES CAMPO en representación de las empresas SUCROAL S.A.

05. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar la INEFICACIA del contrato de TRANSACCIÓN celebrado el día 24 de agosto de 2018, entre el demandante y el señor HERNAN VANEGAS BURBANO representante Legal de Sociedad HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S.

06. Como consecuencia de lo anterior, Sírvase Señor Juez Ordenar el **REINTEGRO LABORAL** sin solución de continuidad del señor JAIR JAMIOY DURAN, al mismo cargo que venía desempeñando al momento de su desvinculación o a uno de igual o superior categoría en el cual no se afecte su salud teniendo en cuenta las recomendaciones que por parte de salud ocupacional se le hicieran a la empresa.

07. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar, que como consecuencia de lo anterior los empleadores solidarios adeudan a mí prohijado los salarios correspondientes desde el momento que se realizó el despido violentando la norma, hasta el momento que se haga efectivo su reintegro laboral, **pretensión que a la fecha asciende a la suma de \$ 12.367.995.00**

07. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar, que a mí prohijado desde el momento que se realizó el despido irregular, hasta el momento que se haga efectivo su reintegro laboral, se adeudan los siguientes valores:

Auxilio de cesantías.....	\$ 824.533.00
Intereses de cesantías.....	\$ 98.100.00
Prima de Servicios.....	\$ 824.533.00
Vacaciones.....	\$ 412.217.00
TOTAL.....	\$ 2.159.383.00

08. Sírvase Señor Juez Reconocer y Declarar, que el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que corresponden a 180 días de salario a razón de \$27.484.00 por día **para un total de \$4.947.198.00**

09. Sírvase Señor Juez, fallar el presente asunto de acuerdo a sus FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA de conformidad con el Art. 50 del Código de Procedimiento Laboral.

10. Sírvase Señor Juez, condenar en costas y agencias en derecho causadas durante el proceso a las partes demandadas.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO:

Invoco como normas de derecho que sustentan la presente acción, Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 Arts. 7, 22, 23 y 25, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Art. 26, Pacto

75

Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales Arts. 9 y 12, así como la Convención Americana Sobre Derechos Humanos Arts. 5, 11 y 24, Convenios de la OIT ratificados por el Congreso Nacional en referencia a dignidad humana y salud Arts. 1, 2, 13, 25, 29, 47, 53 y 95 de la C.N., Ley 712 de 2001, Art. 25 del C.P del T y de la S.S., Artículos 65, 186, 249 del CST; el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; Sentencia C-531 del 2000, T-198 del 2006, T-057 del 2016, SU-049 del 2017, y demás normas concordantes.

En vigencia de la relación laboral existente en ese momento entre el demandante y las demandadas, después de varios tratamientos médicos y exámenes, y el especialista en salud ocupacional diagnóstico al trabajador con Síndrome del Manguito Rotatorio, impartándole varias recomendaciones y restricciones médico ocupacionales, por lo que se sugirió regresar dentro de dos meses para nueva valoración, desde el momento que la salud del trabajador empezó a deteriorarse su calidad de vida se afectó, habiéndose convertido en una persona en estado de debilidad manifiesta y de especial protección por parte del Estado por lo que gozaba de estabilidad laboral reforzada.

A sabiendas de la condición de salud que tenía el demandante y del seguimiento que requería, a pesar de ser una persona en estado de debilidad manifiesta, aun así y todo la empresa valiéndose de la figura de la TRANSACCIÓN "acuerda" con el demandante dar por terminado el contrato de trabajo por "mutuo" acuerdo.

La transacción siendo válida en materia laboral, en tratándose de trabajadores en estado de debilidad manifiesta se torna ineficaz, toda vez que en ella no se hizo expresa manifestación del estado de salud del trabajador al momento de firmar esta, ni se indicó que el trabajador en ese momento era una persona en estado de debilidad manifiesta, como tampoco se dejó constancia de que el trabajador conociera las protecciones que le otorga la Constitución y la Ley por la especial condición de salud que en ese momento tenía y que aún hoy mantiene.

Por lo tanto, el mecanismo idóneo para haber intentado terminar el contrato de trabajo no era la TRANSACCIÓN sino la CONCILIACIÓN, para que al ser revisada por el Inspector del Trabajo este hubiera previo análisis de la situación, concedido o no el permiso para dar por terminada la relación contractual entre las partes y proceder al acuerdo pretendido.

Sobre el particular la Corte Constitucional se ha pronunciado (Sent T-217/2014 M.J. Calle:

"Las partes comparecieron entonces y a solicitud de la empresa, ante el inspector de trabajo y suscribieron el acta Nro. 091 del tres (3) de julio de dos mil trece (2013). Pero en ella no fue objeto de mención la situación de salud del actor, quien como se dijo, padece de lupus eritematoso sistémico y serositis pleural lúpica, enfermedad que le fue diagnosticada en vigencia de la relación laboral.

En este caso, pese a que se dio por terminado de mutuo acuerdo el contrato de trabajo, no se mencionó la situación alusiva al derecho a la estabilidad laboral reforzada que le asistía al trabajador, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, que le otorgaba, a su vez, el derecho a ser protegido especialmente, con miras a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas que por sus

disminuciones físicas o mentales son discriminadas en el ámbito laboral, entre otros, atendiendo el principio de solidaridad social (CP Arts. 13, 47 y 95).

De igual forma, **la Constitución ofrece a los trabajadores con disminuciones físicas o mentales, el derecho a no ser retirados de su lugar de trabajo sin la observancia de un trámite especial, el cual comprende el acudir previamente ante el inspector de trabajo para que autorice el despido...** Por ello (i) el inspector de trabajo debió conocer la situación que atravesaba el trabajador con respecto a su estado de salud, y (ii) en el acta se debió hacer referencia explícita a este punto. Así, una vez se expusieran las consideraciones del caso, el inspector debía autorizar o no la terminación del contrato.

"...Aunado a lo anterior, esta Sala considera que en ningún caso los empleadores pueden usar la conciliación para exonerarse del cumplimiento del mandato constitucional de solidaridad y demás obligaciones impuestas por la garantía efectiva de los derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, la conciliación no puede ser empleada como un mecanismo para validar la terminación de una relación laboral en un contexto en el que una de las partes se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, en razón de su enfermedad, pues ello podría prestarse para evadir el deber de solicitar en estos casos el permiso de la autoridad laboral competente para efectuar el despido, o cualquier otro deber que le impongan la Constitución y la Ley para garantizar el derecho a la estabilidad reforzada. En tales eventos la conciliación puede servir para alcanzar acuerdos que permitan incluso, la terminación de una relación laboral en condiciones de equidad, pero ello requiere en todo caso, un especial cuidado por no menoscabar los derechos de la parte más débil de la relación contractual".

En el caso objeto de revisión, el acta de conciliación solo versó sobre el pago de la indemnización por terminación de mutuo acuerdo, el pago del bono de mera liberalidad y el acuerdo de las partes sobre encontrarse a paz y salvo de toda obligación. Ni la autoridad laboral ni la empresa accionada, pusieron en conocimiento del trabajador el hecho de que por tratarse de una persona con una afectación a su salud, que venía de una incapacidad de más de doscientos cuarenta (240) días, tenía derecho a que se le protegiera especialmente a través de la garantía efectiva de la estabilidad laboral reforzada.

En suma, si bien las partes podían acudir a la conciliación judicial para terminar la relación de trabajo que mantenía desde el año 2001, renovado en ocho (8) oportunidades, en el acta de conciliación suscrita por las partes, el estado de debilidad manifiesta del accionante no fue tenido en cuenta como un elemento relevante al momento de suscribir los acuerdos alcanzados, ni se le informó al trabajador sobre las protecciones que le asisten en virtud de esa garantía constitucional. Así, al no manifestarse las partes sobre un aspecto decisivo para que el acuerdo pudiera llevarse a cabo, el mismo se torna **ineficaz**, por tratarse de una persona especialmente protegida.

"(...) 6. Conclusión.

Para dar por terminado, de mutuo acuerdo, un contrato laboral con un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada por razones de salud física o mental, el empleador debe (i) acudir al inspector de trabajo a solicitar permiso, (ii) dar a conocer a la autoridad las razones por las cuales el trabajador se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, y (iii) cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones que le otorga la Constitución y la Ley por su especial condición de salud. Una vez el inspector del trabajo llegue al conocimiento de tales circunstancias deberá decidir si autoriza o no el despido del trabajador" (Negrilla fuera de texto)

Corolario de lo antes expresado, al no manifestársele al trabajador la protección que le brinda la Constitución y la Ley por su estado de salud ni mencionarlo en el cuerpo del contrato de TRANSACCIÓN un aspecto decisivo como lo era el especial estado de salud en que se encontraba el

accionante al momento de suscribir esta para que el acuerdo pudiera llevarse a cabo, el mismo se torna **ineficaz**, por tratarse de una persona en estado de debilidad manifiesta, especialmente protegida con la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

No deben de dejarse pasar por alto las normas Supralegales que sirven de sustento jurídico a las pretensiones perseguidas en este libelo, pues ellas regulan temas concernientes al hecho de que los contratos de trabajo deben de ejecutarse bajo un espíritu de equidad y de buena fe, basados en el respeto hacia la persona y la dignidad del otro, a más, del agradecimiento mínimo que se le debe a un servidor que de alguna u otra manera fue leal con quien debía serlo y que coadyuvo para el logro de la buena marcha de la empresa.

Las razones de derecho que sustentan la presente acción tienen su fundamento en los hechos de la demanda que a su vez tienen como soporte fáctico las normas que sirven de base a la misma, con el fin de lograr el reconocimiento de las pretensiones del libelo demandatorio.

El procedimiento a seguir lo indican los arts. 74 y siguientes del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social Laboral.

❖ **DERECHOS VULNERADOS Y FUNDAMENTOS JURIDICOS**

Con el presente escrito insisto en el desconocimiento a los derechos laborales de mi poderdante como lo es la estabilidad laboral reforzada, por parte de las empresas **SUCROAL S.A. y HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S. EN LIQUIDACIÓN.**

En el caso particular ha dicho la corte:

"El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta. Cuando ello no se hace, siendo posible, y a ciencia y paciencia de los organismos públicos, se perpetúan o prolongan desequilibrios susceptibles de ser corregidos, se vulnera el derecho a la igualdad real y material de las personas merecedoras de la actividad protectora del Estado"

"Por tanto, cuando una persona se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta se debe cumplir con el mandato de especial protección".

"Estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta"

La Corte ha manifestado que la desvinculación configura una discriminación, cuando el motivo que causa fue en realidad el estado de salud del accionante, razón por el cual, no puede justificar una cooperativa, tal actuación invocando argumentos estatutarios que permiten terminar la relación sin justa causa.

Al respecto esta corporación en la Sentencia T-519 de 2003 manifestó lo siguiente:

"2.5. Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de

protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soportan la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. Ha dicho esta Corporación:

No existen actos humanos desprovistos de razón suficiente o de motivos. Tal hipótesis sólo se contempla en los casos de alineación mental. Cualquier despido laboral debe ser motivado; aun los que frente a la ley son "sin justa causa" o injustificados.

En el caso en Litis, como se desprende del material probatorio allegado, al trabajador se le había diagnosticado una presunta enfermedad profesional a raíz de la cual se le habían emitido una serie de restricciones y recomendaciones médicas que eran de pleno conocimiento del empleador, y que además la ARL a la cual se encontraba afiliado mi poderdante, al momento de del fenecimiento del vínculo laboral no había podido adelantar el proceso de calificación, sumado a que la demandada no había solicitado permiso al Ministerio del Trabajo y de la Protección Social, para realizar dicho despido, conforme lo establece la Ley 361 de 1997 para este tipo de procedimientos administrativos, cuando el sujeto víctima del despido es una persona enferma o incapacitada.

Estima la Corte que si bien el trabajador inmerso en esta situación puede ser desvinculado de su empleo y no existe para el empleador una "obligación de preservarle a perpetuidad en su cargo", no puede ser despedido precisamente por su condición de enfermo, pues esta motivación implica una grave segregación social, una especie de apartheid médico y un desconocimiento de la igualdad ciudadana y del derecho a la no discriminación (Art. 13 C.P.). con ello obviamente se vulneran estos derechos fundamentales, así como también el derecho a la dignidad.

La motivación que en sí misma es lesiva de derechos fundamentales, hace que la situación jurídica que en tal motivación toma pie no pueda surtir efectos, porque precisamente dichos efectos se erigen como la concreción material de la violación de los derechos mencionados.

No existe, pues, una libertad absoluta para terminar unilateralmente, por cualquier motivo una relación laboral. Si ese motivo resulta lesivo de derechos fundamentales, hace que el despido constituya un acto de atropello y no una situación jurídica que pueda ser reconocida como legal".

2.6. Esta protección especial se soporta, además del singular amparo brindado por la Constitución a determinadas personas por su especial condición, en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a **Brindar Especial Protección A Su Empleado En Virtud De La Condición Que Presenta**. Ha dicho la Corte con respecto a este deber:

"La construcción de la solidaridad humana y no la competencia mal entendida por sobrevivir, es el principio de razón suficiente del artículo 95 de la Carta Política y por ello, en lugar de rechazar a quien está en situación ostensible de debilidad, es deber positivo de todo ciudadano impuesto categóricamente por la Constitución el de socorrer a quien padece la necesidad con medidas humanitarias. La acción humanitaria es aquella que desde tiempos

antiguísimos inspiraba a las religiones y a las sociedades filantrópicas hacia la compasión y se traducía en medidas efectivas de socorro, que hoy recoge el derecho internacional humanitario. En el caso sub-judice, lo solidario, lo humanitario, lo respetuoso de los derechos fundamentales implicados era, se insiste, mantener al trabajador en su cargo o trasladarlo a otro similar que implicaría menos riesgo hipotético". (Subrayas fuera de texto)

❖ LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS O EN CONDICIONES DE DEBILIDAD MANIFIESTA

El artículo 53 de la Constitución Política, establece la protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores y consagra dicha prerrogativa como un principio que debe regir de manera general las relaciones laborales. Este postulado constitucional presupone el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la prestación laboral por las partes, lo que en el caso del trabajador o empleado redundaría en la conservación del empleo, a no ser que se constate la configuración de una justa causa contemplada en la ley para que el empleador pueda dar por terminada la prestación del servicio.

Tratándose de personas con discapacidad, la jurisprudencia constitucional en concordancia con los artículos 13 y 47 superiores, ha sido instituido el término de estabilidad laboral reforzada para hacer referencia al derecho con el cual se garantiza *"la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral"*. (Sentencia T-269 del 2010).

De cara a esta prerrogativa la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones ha manifestado:

"Para la consecución de estos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificada del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas". (Subrayado por fuera del texto original).

En tal sentido, la Corte ha reconocido la protección especial de la cual son titulares las personas con discapacidad, dando aplicación a las cláusulas constitucionales que garantizan a esta población la materialización de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad que puedan ser equiparadas al resto de la sociedad y su plena integración e identificación con la misma. De igual manera, ha advertido la situación de marginación social en que ha permanecido la población con esta característica a lo largo de la historia y ha señalado que tal reconocimiento impone la toma de medidas tendientes a remover las

trabas que impiden la adecuada integración en condiciones dignas y justas.

"Lo anterior, si se tiene en cuenta que los trabajadores discapacitados deben gozar de una especial protección por cuanto, se trata de sujetos que por la condición de vulnerabilidad en la que se encuentran requieren del Estado una protección reforzada que garantice la eficacia real de los derechos de los cuales son titulares y que ha sido ordenada expresamente por el texto constitucional.

Conforme a los referentes jurisprudenciales expuestos, los criterios que en principio deben ser tenidos en cuenta por el juez constitucional en los casos que se solicite por vía de acción de tutela la estabilidad laboral reforzada, principalmente en los siguientes casos:

- (i) Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, en estado de debilidad manifiesta o sujeto de especial protección; y
- (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación:

En el presente caso es menester resaltar que mi poderdante reúne ambas condiciones puesto que antes de ser desvinculado laboralmente se le había practicado un examen especializado en el que se obtuvieron los siguientes hallazgos: 1. Síndrome Hombro Doloroso Izquierdo. 2. Tendinitis del Supraespinoso, se le habían generado una serie de restricciones y recomendaciones médico laborales emitidas por Salud Ocupacional de la empresa, situación que era de pleno conocimiento del empleador el cual debió brindarme un trato especial y no proceder a dar por terminada la relación laboral de la forma en que lo hizo, sin esperar que mi poderdante culminara su proceso de rehabilitación, de calificación, sumado a la no solicitud de permiso a Ministerio del Trabajo y de la Protección Social para materializar teniendo en cuenta los antecedentes del trabajador disminuido en su salud.

❖ LA LEY 361 DE 1997 Y LA ESTABILIDAD LABORAL

La Ley 361 de 1997 "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", estableció en su artículo 26 una protección especial en materia laboral consistente en que "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo". Señala la norma que "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".

Sin embargo, la protección de la estabilidad reforzada no se circunscribe a los casos contemplados en la Ley 361 de 1997, pues jurisprudencialmente la Corte Constitucional ha establecido que ella también procede, por aplicación directa de la Constitución, frente a las

personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta. Al respecto, en varias sentencias de tutela (T-780 de 2008, T-1046 de 2008, T-936 de 2009, T-003 de 2010, T-039 de 2010, T-269 de 2010, entre otras) ha establecido las siguientes reglas:

1. Es una garantía que la Carta consagra con independencia de la modalidad de contrato, vale decir, que NO es exclusiva de los contratos a término indefinido, por lo cual "es igualmente aplicable la exigencia oponible al empleador por la cual este se encuentra llamado a obtener una autorización del inspector de trabajo cuando desee dar por terminada la relación laboral con fundamento en la expiración del término originalmente acordado o, atendiendo determinadas precisiones, en la culminación de la obra para la cual el trabajador fue contratado". (Sentencia T-936 de 2009).

2. Procede cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato, es decir, "no se encuentra restringida al caso específico de quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados" sino que además "Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por aplicación inmediata de la Constitución". (Sentencia T-936 de 2009).

3. Protege a los trabajadores que sufren un accidente de trabajo a una enfermedad profesional. "Por ello, la Corte Constitucional ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador solidario se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y "cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, "implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva". (Sentencia T-003 de 2010).

4. No precisa que exista calificación previa de la discapacidad. "De manera que el margen de acción para garantizar dicha protección, "no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados". (Sentencia T-039 de 2010).

Consecuencialmente

5. Para dar por terminado el contrato a quienes se encuentran en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es necesario contar con la autorización previa del Ministerio de Trabajo y de Protección Social. "EL EMPLEADOR TIENE UNA FACULTAD LEGAL LIMITADA PARA

DESPEDIR AL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD, AÚN CUANDO SE LE INDEMNICE. POR CUANTO DEBE CUMPLIR CON EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LA LEY 361 DE 1997. EL DESPIDO HECHO EN CIRCUNSTANCIAS DE DISCAPACIDAD, SE TORNA INEFICAZ A MENOS QUE EL EMPLEADOR PRUEBE, ANTE LA OFICINA DE TRABAJO, QUE NO LE ES POSIBLE REUBICARLOS. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad" (Sentencia T-003 de 2010).

6. Hay una presunción de que el despido ha sido en razón de la discapacidad si no se obtiene previamente dicha autorización. "En ese sentido, en aquellos casos en los que el juez de tutela encuentre acreditado que la terminación del contrato de trabajo de quien ha sufrido mengua en su estado de salud no ha sido llevada a cabo con la autorización por parte de la autoridad administrativa, deberá dar aplicación a la presunción antes referida en virtud de la cual se ha de asumir que la causa de dicha desvinculación es, precisamente, la desmejora de su salud y, por consiguiente, de la disminución de su capacidad laboral". (Sentencia T-936 de 2009).

7. LA OMISIÓN DE LA AUTORIZACIÓN CONLLEVA NO SOLO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 SINO TAMBIÉN EL RESTABLECIMIENTO DEL CONTRATO Y LA REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. "En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. El empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física" (Sentencia T-936 de 2010), "el despido del trabajador de su empleo o 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" (Sentencia C-531 de 2000).

8. La acción de tutela es el medio para obtener la reinstalación o restablecimiento del contrato cuando se trata de violación al derecho a la estabilidad reforzada. "En conclusión, la Corte reitera que aunque no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y, quien, adicionalmente, presenta una estabilidad laboral reforzada, en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral". (Sentencia T-003 de 2010).

❖ DEL DERECHO A LA REUBICACIÓN LABORAL

Concadenado con la necesidad de protección del trabajador, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada del que gozan los trabajadores no puede ser entendida simplemente como un impedimento de retirar al trabajador que ha sufrido una disminución en su estado de salud, sino también la posibilidad de que el trabajador sea reubicado en un puesto o función de trabajo conforme a sus condiciones de salud.

En el anterior sentido, el artículo 8 de la Ley 776 de 2002 contempla la posibilidad de reubicación del trabajador así:

"Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios".

La anterior disposición encuentra sustento en que debido a la disminución física que padezca el trabajador, se hace necesario sobre la base del principio de solidaridad y de los derechos al trabajo, la dignidad y la igualdad que la persona discapacitada pueda continuar ya sea con la misma labor que venía desempeñando o en una de similares características acorde con su limitación. No obstante, el empleador puede sustraerse de su obligación siempre y cuando se configure una razón contundente de rango constitucional que permita hacerlo, de ello da cuenta la Sentencia T-1040 de 2001, que establece:

"Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como éstas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

En el anterior sentido, la jurisprudencia de la Corte ha fijado como criterios mínimos que deben ser tenidos en cuenta al momento de la reubicación por el empleador o el juez constitucional, los siguientes:

- (i) Gozar de todos los beneficios que se desprenden de la ejecución de su trabajo;

- (ii) Permanecer en su cargo mientras no se configure una causal objetiva que justifique su desvinculación;
- (iii) Desempeñar trabajos y funciones acordes con sus condiciones de salud que le permitan acceder a los bienes y servicios necesarios para su subsistencia
- (iv) Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga las mismos o mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al mínimo vital;
- (v) Recibir la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones;
- (vi) Obtener de su empleador la información necesaria en caso de que su reubicación no sea posible. A fin de que pueda formularle las soluciones que estime convenientes.

En síntesis, los factores señalados anteriormente están enfocados básicamente al respeto de la dignidad humana y a la efectividad del principio de solidaridad, sumado a la necesidad de materializar las normas constitucionales y legales que protegen la estabilidad laboral reforzada de la cual es titular una persona que padece disminución física, pero que ante todo tiene derecho a trabajar en condiciones de igualdad.

6. LA CONDUCTA DE LAS EMPRESAS DEMANDADAS

En cuanto tiene que ver con la CONDUCTA que merece las censuras que propician la interposición de esta Acción Judicial, debemos afirmar que para el caso, se concreta en la VULNERACIÓN A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES fundamentales de mi poderdante, consistente en dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo que este tenía con la empresa HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A. y enviado en misión a la empresa SUCROAL S.A., sin informarle al trabajador los motivos que lo llevaron a tomar tan trascendental decisión de despedirlo muy a pesar de ser un TRABAJADOR con unas RESTRICCIONES Y RECOMENDACIONES MEDICAS VIGENTES, a raíz de que se le diagnosticó una presunta enfermedad profesional, la cual a la fecha de despido no se habían calificado las secuelas, no se le solicito permiso al MINISTERIO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL para realizar dicho despido, como lo establece la Justicia Laboral Colombiana y él debe ser de este tipo de actuaciones administrativas, tipificándose una conducta transgresora de sus derechos laborales, pues el salario que venía devengando era el único medio con que contaba para atender sus gastos y los de su familia, como lo son tratamiento médico para contrarrestar el avance de las enfermedades degenerativas de MANGUITO ROTATORIO que padece, vivienda, servicios públicos, alimentación, administración, pagos que son impostergables e ineludibles para llevar una vida en condiciones dignas y de los cuales lo privaron al proceder al dar por terminado el contrato laboral, sin solicitarle por lo menos permiso al Ministerio de Trabajo para realizar el

85
despido, dejando sumido a mi poderdante en una condición de indefensión y precariedad económica.

MEDIOS DE PRUEBA

Solicito tener y practicar como tales las siguientes:

DOCUMENTALES

- Poder para actuar dentro del presente proceso debidamente firmado y autenticado, constante de dos (02) folios escritos.
- Copia del Certificado de Existencia y Representación legal de SUCROAL S.A., con domicilio Palmira – Valle del Cauca, constante de cuatro (04) folios escritos.
- Copia del Certificado de Existencia y Representación legal de HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, con domicilio en Cali – Valle del Cauca, constante de tres (03) folios escritos.
- Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre el demandante y HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., entre el 01 de octubre de 2015 y el 01 de enero de 2016, constante de tres (3) folios escritos.
- Copia de la liquidación del contrato comprendido entre el 01 de octubre de 2015 y el 31 de octubre de 2016, constante de uno (01) folio escrito.
- Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito entre el demandante y HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., entre el 17 de noviembre de 2016 y el 16 de febrero de 2017, constante de tres (3) folios escritos.
- Copia de la liquidación del contrato comprendido entre el 17 de noviembre de 2016 y el 16 de noviembre de 2017, constante de uno (01) folio escrito.
- Copia de Constancia laboral a nombre del demandante, donde se relacionan los vínculos contractuales sostenidos con HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S.
- Copia del contrato individual de trabajo por labor contratada suscrito entre el demandante y HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., con fecha de inicio el 01 de diciembre de 2017, constante de tres (03) folios escritos.
- Copia de Constancia laboral a nombre del demandante, donde se relaciona el vínculo contractual sostenido con HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., desde el 01 de diciembre de 2017 y el 31 de mayo de 2018.
- Copia de la historia clínica a nombre del demandante de 03 de febrero de 2017, constante de dos (02) folios escritos.

- Copia de la historia clínica a nombre del demandante de 11 de febrero de 2017, constante de dos (02) folios escritos.
- Copia de la historia clínica a nombre del demandante de 18 de abril de 2017, constante de tres (03) folios escritos.
- Copia del resultado del examen realizado al demandante el día 13 de julio de 2017, donde se le diagnostica "TENDINOPATIA DEL SUPRAESPINOSO", constante de un (01) folio escrito.
- Copia del resultado del examen realizado al demandante el día 07 de septiembre de 2017, donde se le diagnostica: 1. CAMBIOS DE EDEMA EN EL TENDÓN DEL SUPRAESPINOSO SIN EVIDENCIA DE RUPTURA. 2. ESCASO LIQUIDO PERITENDINOSO ADYACENTE AL SUBESCAPULAR, contante de un (01) folio escrito.
- Copia de la historia clínica a nombre del demandante de 19 de septiembre de 2017, constante de un (01) folio escrito.
- Copia del Concepto de la valoración realizada al demandante por el especialista en salud ocupacional, de fecha 03 de enero de 2018.
- Copia del resultado del examen realizado al demandante el día 11 de abril de 2018, realizado por el servicio de ortopedia y traumatología, constante de un (01) folio escrito.
- Copia de la historia clínica a nombre del demandante de 03 de mayo de 2018, constante de tres (03) folios escritos.
- Copia de la historia clínica a nombre del demandante de 15 de mayo de 2018, constante de dos (02) folios escritos.
- Copia de la Notificación del vínculo contractual realizada al demandante, fechada el 31 de mayo de 2018.
- Copia de la liquidación del contrato comprendido entre el 01 de diciembre de 2017 y el 31 de mayo de 2018, constante de uno (01) folio escrito.
- Copia del Contrato de Transacción suscrito entre el demandante y la demandada SUCROAL S.A., el día 24 de julio de 2018, consta de dos (2) folios escritos por ambos lados.
- Copia del Contrato de Transacción suscrito entre el demandante y la demandada HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S, el día 24 de agosto de 2018, consta de tres (03) folios escritos.

DOCUMENTAL SOLICITADA

Respetuosamente solicito a su señoría oficiar a los demandados solidarios HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S. y SUCROAL S.A., para que alleguen junto con la contestación de la demanda, la documentación relacionada con los Contratos de Servicio y/o de Oferta Mercantil suscrito entre ellos y que dieron origen a los vínculos laborales suscritos con mi prohijado, esto con la finalidad de

demostrar la veracidad de los hechos que sirven de fundamento a esta demanda, la anterior solicitud la formulo teniendo en cuenta lo señalado en el Parágrafo 1 del Art. 31 del C.P.T y SS, so pena de darse por no contestada la demanda.

TESTIMONIAL

Solicito al señor Juez citar a los señores LUIS ALFREDO MOSQUERA VILLEGAS y CARLOS ALBERTO ARENAS WILCHES.

Para que en la fecha y hora que usted fije, manifiesten al despacho lo que les conste sobre los hechos en que se funda esta demanda.

Para efecto de su convocatoria podrán ser citados en la Calle 10 Nro. 1-13 del Municipio de Padilla – Cauca y en la Carrera 2 E Nro. 5-125 Barrio Brisas del Río de Candelaria – Valle, respectivamente.

INTERROGATORIO DE PARTE.

Cítese y hágase comparecer conforme a los dictados legales ante el Despacho a su cargo las siguientes personas:

MARIO ALEJANDRO CHAVES CAMPO, Gerente General de SUCROAL S.A.

HERNAN VANEGAS BURBANO (Liquidador Principal) y ADRIANA BENITEZ VALENCIA (Liquidadora Suplente), de HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S., o quienes hagan sus veces, a fin de que absuelvan el interrogatorio de parte que oralmente o por escrito le propondré sobre los hechos de la demanda y su eventual respuesta susceptible de demostración por tal medio confesorio en la audiencia respectiva.

COMPETENCIA

En consideración a la naturaleza del asunto, la calidad de las partes, el lugar donde se prestó el servicio, es usted señor Juez competente para conocer de esta demanda.

CUANTIA Y TRÁMITE

Se trata de un Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia, cuya cuantía es superior a los veinte (20) SMLMV.

CUANTIFICACIÓN DE LAS PRETENSIONES:

- Salarios adeudados pretensión que asciende a..... \$ 12.367.995.00
- Auxilio de cesantías.....\$ 824.533.00
- Intereses de cesantías.....\$ 98.100.00
- Prima de Servicios.....\$ 824.533.00
- Vacaciones.....\$ 412.217.00
- Indemnización Art. 26 de la Ley 361 de 1997.....\$ 4.947.198.00
- **TOTAL.....\$ 19.474.576.00**

ANEXOS

- Los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

88

- Copias de la demanda para los traslados a HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, SUCROAL S.A., y el archivo del despacho judicial.

NOTIFICACIONES

Como domicilio y residencia para efectos de notificación se fijan las siguientes:

1. EL DEMANDANTE: En el Corregimiento de Barrancas del Municipio de Palmira – Valle del Cauca, Celular Nro. 3116489331.

2. APODERADO JUDICIAL DEL DEMANDANTE: En la Calle 27A Nro. 26A-81 Barrio Las Ceibas del Municipio de Puerto Tejada – Cauca, Celulares 3165777458 - 3162533644, Email de Notificación Judicial: wildermur@gmail.com

3. LA DEMANDADA: SUCROAL S.A., con NIT. 891300959-8, Representada Legalmente por su Gerente General MARIO ALEJANDRO CHAVES CAMPO, o quien haga sus veces, en la Recta Cali – Palmira, Kilometro 18 Vereda la Herradura, Teléfonos (092) 4310500-4310615, Email de Notificación Judicial: csalazar@sucroal.com.co

4. LA DEMANDADA: HARD SERVICIOS PROFESIONALES Y GENERALES S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, con NIT. 900482913-1, Representada por su liquidador principal HERNAN VANEGAS BURBANO, o quien haga sus veces, en la Calle 14A Nro. 69-141 Apartamento 104 Torre 7 de Cali – Valle, Teléfonos (092) 8822023 – 3148614372, Email de Notificación Judicial: abenitez@hardsp.com

Atentamente,



Dr. WILDER MURILLO LUCUMI

C.C. Nro. 76.267.599 de Puerto Tejada – Cauca
T.P Nro. 255.404 del C.S de la Judicatura.