

**RV: ALEGATOS DE JOAQUIN FLOREZ CONTRA MASA Y OTRO RAD 11001310503220230002901  
DR DIANA MARTINEZ**

Secretario Sala Laboral Tribunal Superior - Bogotá - Bogotá D.C.

<secltribsupbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Lun 12/08/2024 22:45

Para: Juan Diego Suaza Cardenas <jsuazac@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC: Despacho 23 Sala Laboral Tribunal Superior - Bogotá - Bogotá D.C. <des23sltsbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

 1 archivos adjuntos (227 KB)

ALEGATOS JOAQUIN FLOREZ.pdf;

***Cordial saludo,***

***Remito para su conocimiento y respectivo tramite.***

***NELSON E LABRADOR P  
SECRETARIA - SALA LABORAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTA***



Rama Judicial  
República de Colombia

---

**De:** Antonio calderón <abog.laboralista@gmail.com>

**Enviado:** jueves, 8 de agosto de 2024 4:55 p. m.

**Para:** Secretario Sala Laboral Tribunal Superior - Bogotá - Bogotá D.C. <secltribsupbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Asunto:** ALEGATOS DE JOAQUIN FLOREZ CONTRA MASA Y OTRO RAD 11001310503220230002901 DR DIANA MARTINEZ

--



**ANTONIO CALDERÓN**

Abogado Laboralista  
Especialista en Asuntos Laborales - Seguridad Social -  
Casación Laboral.  
Tel.- 6053200791 - Cel. 3028031302 -  
Dir. Cra. 44 No. 40-20  
E. Mail: [abog.laboralista@gmail.com](mailto:abog.laboralista@gmail.com)  
Barranquilla - Colombia.



Enviado con Mailsuite · [Darse de baja](#)



Señores  
SALA LABORAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ D.C.  
M.P. DRA. DIANA MARTÍNEZ  
ESD

Ref.: RECURSO DE APELACION DE JOAQUÍN FLOREZ MENDOZA  
contra MECANICOS ASOCIADOS S.A.S MASA Y OTRO.

Rad.: 110013105032-2023-00029-01

Asunto: **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

ANTONIO CALDERÓN BELTRÁN, apoderado del demandante y conocido de autos en el presente proceso, dentro del término oportuno me permito alegar de conclusión, tal y como lo permite el Art. 15 de la Ley 2213/2022, en la siguiente forma:

Se discute en el caso que nos ocupa, Honorables Magistrados, la FINALIZACIÓN O NO DEL CONTRATO POR OBRA LABOR para el 30/11/2022, la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA para la fecha de terminación del contrato de trabajo y el concepto salarial de los emolumentos: AUXILIO DE ALIMENTACIÓN Y BONO POR TRABAJO SEGURO reconocido al actor durante toda la relación laboral.

- FINALIZACIÓN O NO DEL CONTRATO POR OBRA LABOR.

Fue aceptado y confesado por la representante legal de la empresa MASA en el interrogatorio de parte, que la finalización del contrato comercial DCI 1547 con la empresa DRUMMOND, según el otro si No. 13 lo era para el 19/10/2023, pero que este a su vez fue prorrogado hasta el 17/07/2024; y, por el representante legal de DRUMMOND que el contrato comercial de marras entre las partes no había ningún % de terminación; resultando suficiente, para determinarse que para el 30/11/2022 el contrato de trabajo con el demandante aún no había finalizado; por tanto, su finalización no fue legal.

- ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Las patologías padecidas por el demandante a la finalización del contrato de trabajo: LISTESIS GRADO I DE L4/L5, ESCLEROSIS SUBCONDRALES, DISMINUCIÓN DE LA ALTURA DE LOS ESPACIOS INVERTEBRALES DE L4-L5 Y L5-S1, HIPERTROFIA Y ESCLEROSIS DE LAS FACETAS ARTICULARES DE L3-L4, L4-L5 Y L5-S1; los cuales, fueron diagnosticada el 03/12/2022, son razones suficientes para determinar las afectaciones de salud que le aquejaban al demandante; la empresa tuvo conocimiento de ellas, tanto



así, que en la carta de terminación claramente prorroga la finalización del contrato de trabajo hasta la finalización de la incapacidad de dos (2) días; o sea hasta el 01/12/2023; no existió una causa objetiva, al haberse dado por finalizada la relación laboral por una supuesta terminación del contrato por obra o labor inexistente; resultando por ende, que la sentencia del AQUO incurrió en desconocimiento del precedente, específicamente de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021, al interpretar equivocadamente el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en contravía de lo dispuesto por la Constitución Política, y negarse a reconocer el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, aduciendo que no se demostró que por las patologías no podía desarrollar normalmente su labor y que estas fueran de una gran magnitud, al incurrir en defecto por desconocimiento del precedente; también se concretaron otros defectos, específicamente el defecto sustantivo, al darse un alcance abiertamente contrario al contenido de la ley 361/1997; puesto que la Sentencia SU 269/2023, señala lo siguiente:

1. *“La Ley 361 de 1997 introdujo en su artículo 26, similar dispositivo, esta vez por razones de salud. Así determinó que LA TERMINACIÓN DE UNA RELACIÓN LABORAL DE UNA PERSONA QUE TUVIERA AFECTACIONES EN SU SALUD, DEBÍA CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN DE LA OFICINA DE TRABAJO, esto es quien debe evaluar si el retiro se encuentra o no justificado por razones objetivas.”<sup>1</sup>*

2. *Es por esa razón que la jurisprudencia constitucional ha señalado que NO CONTAR CON DICHA AUTORIZACIÓN, EN LOS EVENTOS PREVISTOS PARA ELLO, NO ES UNA SIMPLE INFRACCIÓN A UNA FORMALIDAD QUE SEA POSIBLE PONDERAR, SINO UNA VERDADERA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y AL DE ESTABILIDAD LABORAL QUE, EN ESOS EVENTOS ES REFORZADA Esta ha sido la posición invariable de esta Corte Constitucional, que además la ha justificado a partir de los contenidos de la Constitución Política y del bloque de constitucionalidad.”<sup>2</sup>*

3. *Pese a tal previsión legal, esta Corporación ha señalado que la estabilidad laboral por razones de salud no deriva exclusivamente de aquella sino que encuentra su amparo, como se explicó al inicio de este apartado, en otros derechos y principios fundamentales como la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (Art. 53, CP); el derecho de*

<sup>1</sup> En la Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) la Corte estimó que esta medida busca que la persona con afectación en su salud *“obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo.”*

<sup>2</sup> Entre ellos en el Convenio 111 de la OIT que, en su artículo 1 explica qué comprende el término “discriminación” esto es (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. O la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos que proscribía toda discriminación en el acceso al empleo, entre otros por razones de salud, o el Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo que determina en su artículo 4 *“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada (...) y que en su artículo 6 refiere que “la ausencia temporal del trabajo, por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.”*



las personas que se encuentren en situaciones de DEBILIDAD MANIFIESTA a ser protegidas en aras de hacer efectiva la igualdad real (Arts. 13 y 93, CP), EL TRABAJO, en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas que esta también ligado a contar con un mínimo vital para satisfacer las propias necesidades humanas (Arts. 25 y 53, CP), en el deber del Estado de adelantar políticas de integración social de las personas con capacidades diversas (Art. 47, CP) y en uno transversal a todas las relaciones sociales, el de la solidaridad (Arts. 1, 48 y 95, CP).

4. A partir de ese contenido constitucional y del alcance fijado, esta Corporación ha unificado las siguientes reglas jurisprudenciales<sup>3</sup> que se utilizarán para resolver el presente asunto.<sup>4</sup>

5. Sobre la titularidad de este derecho la jurisprudencia constitucional<sup>5</sup> ha sostenido que SON TITULARES DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD LAS PERSONAS QUE HAN PADECIDO UNA DISMINUCIÓN FÍSICA, PSÍQUICA O SENSORIAL EN VIGENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

6. En punto al contenido que se protege<sup>6</sup> la Corte ha considerado que el fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) LA PROHIBICIÓN GENERAL DE DESPIDO DISCRIMINATORIO,<sup>7</sup> (II) EL DERECHO A PERMANECER EN EL EMPLEO,<sup>8</sup> (III) LA OBLIGACIÓN A CARGO DEL EMPLEADOR DE SOLICITAR AUTORIZACIÓN AL INSPECTOR DEL TRABAJO PARA DESVINCULAR AL TRABAJADOR<sup>9</sup> Y (IV) LA PRESUNCIÓN DE DESPIDO DISCRIMINATORIO<sup>10</sup>. ”

<sup>3</sup> Como se trata de reglas ya fijadas que se mantienen invariables para la resolución de estos asuntos, se reproduce íntegramente lo señalado en la Sentencia SU-087 de 2022 M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

<sup>4</sup> Se seguirá lo señalado en la Sentencia SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Alejandro Linares Cantillo. SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado y la SU-087 de 2022. M.P. José Fernando Reyes Cuartas. AV. Alejandro Linares Cantillo. AV. Antonio José Lizarazo Ocampo.

<sup>5</sup> Cfr. Sentencia T-195 de 2022. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

<sup>7</sup> Se entiende que es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

<sup>8</sup> Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral.”

<sup>9</sup> El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “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”.

<sup>10</sup> La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa” o una “causa objetiva”. La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “objetiva”. Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación del solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de



**ANTONIO CALDERÓN**

Abogado Laboralista

Asuntos Laborales – Seguridad Social – Casación Laboral.

**En el caso de marras, muy a pesar de las patologías padecidas por el demandante y conocidas por la demandada MASA, no se cumplió con el requisito del PERMISO AL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL para la finalización del contrato de trabajo.**

- **CARÁCTER SALARIAL DEL AUXILIO DE ALIMENTACIÓN Y BONO POR TRABAJO SEGURO.**

La empresa demandada MASA no demostró dentro del plenario la **DESTINACIÓN ESPECIFICA** alegada de estos emolumentos, requisito indispensable para determinar su carácter no salarial; el hecho de no llevar control sobre el gasto que el demandante hacía de estos recursos, implica por sustracción de materia que **LA DESTINACIÓN ESPECIFICA ALEGADA SE DERRUMBA CON EL HECHO QUE EL DEMANDANTE PODÍA UTILIZARLOS PARA LO QUE A BIEN TUVIERA**; tal y como lo señalo en el interrogatorio de parte; lo anterior teniendo en cuenta que la carga de la prueba se invierte, como lo señala la sentencia:

SL 4866/2020

*“... la Sala ha sostenido, que el binomio salario-prestación personal del servicio es el objeto principal del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta; de manera que contrario a lo que sostuvo el fallador colegiado, ES EL EMPLEADOR QUIEN TIENE LA CARGA DE PROBAR QUE SU DESTINACIÓN TIENE UNA CAUSA NO REMUNERATIVA”.*

De esta forma alego de conclusión, solicitando **REVOCAR** lo decidido por el **AQUO**, condenando de todas y c/u de las pretensiones principales o subsidiarias de la demanda.

Con todo respeto, Atentamente.

Firma, Art. 5º Ley 2213/2022  
**ANTONIO CALDERON BELTRAN**  
CC No. 70.103.829 de Medellín  
TP 90539 CSJ.

trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.