REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

AUTO LABORAL

Diecinueve (19) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

"TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE"

"TRASLADO PARA PRESENTAR ALEGATOS DE LA PARTE NO RECURRENTE" RAD: 20-011-31-05-001-2019-00457-02 proceso ordinario laboral promovido por AMAIDA SANGUINO contra GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA

Atendiendo a lo reglado en la Ley 2213 del 13 de junio 2022[1], por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020, se tiene que:

Mediante auto del (22) de septiembre de 2023, notificado por estado electrónico Nro. 124 de fecha (25) de septiembre de esta anualidad, se corrió traslado a la **parte recurrente (demandante)** para presentar alegatos de conclusión por el término de cinco (5) días.

Dentro del término del traslado, presentó escrito en tal sentido.

En razón de lo anterior se hace procedente dar aplicación al artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio 2022.

En mérito de lo expuesto este Despacho

RESUELVE:

[1] *Artículo 13. Apelación en materia laboral. El recurso de apelación contra las sentencias y autos dictados en materia laboral se tramitará así: 1. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, si no se decretan pruebas, se dará traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días cada una, iniciando con la apelante. Surtidos los traslados correspondientes, se proferirá sentencia escrita.*

PRIMERO: CORRER TRASLADO AL NO RECURRENTE (demandado) Con fundamento en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, conceder el término de cinco (5) días a la parte no recurrente, los cuales serán contados a partir del día siguiente del vencimiento de la notificación por estado.

SEGUNDO: Los alegatos deberán allegarse, dentro del término señalado, al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Civil, Familia, Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cesar, Valledupar, secscftsvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre de la Secretaría del día en que vence el término, es decir, antes de las seis de la tarde (6:00 p.m.) de conformidad con el inciso 4° del artículo 109 del CGP aplicable por remisión normativa en materia laboral.

TERCERO: PONGASE A DISPOSICIÓN de los apoderados la página web http://www.tsvalledupar.com/procesos/notificados/ a través del módulo procesos, encontrará adicional a las providencias proferidas en esta instancia los estados correspondientes, además del proceso digitalizado y los audios de las audiencias surtidas en primera instancia; para obtener clave de acceso comunicarse vía WhatsApp al número 3233572911. (medio complementario y de apoyo al micrositio oficial y a la secretaria del tribunal, no sustituye los canales oficiales).

CUARTO: ADJUNTENSE los alegatos de parte en caso de haberse presentado como anexo al presente auto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)
JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Sustanciador

WILSON QUINTERO ORTEGA
ESP. DER. LABORAL
316 825 0821

SEÑORES
TRIBUNAL SUPERIOR DE VALLEDUPAR SAL CIVIL, FAMILIA Y LABORAL

MAGISTRADO

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 2019-00457
DEMANDANTE: AMAIDA SANGUINO LINDARTE
DEMANDADO: GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA LTDA Y OTROS.

Cordial saludo

WILSON QUINTERO ORTEGA, varón y mayor de edad, vecino de la ciudad de Ocaña – Norte de Santander, identificado con la cedula de ciudadanía N° 88.278.048 expedida en Ocaña, abogado en ejercicio y portador de la tarjeta profesional N° 284.610 del C. S. de la J, con Correo Electrónico wilsonquinteroortega15@gmail.com, Inscrito en el Registro Nacional de Abogados, y apoderado de la parte Accionante, y actuando dentro de Término Legal Muy respetuosamente con el presente escrito doy Respuesta a Traslado para Presentar los Alegados de la Parte Recurrente tal como fue Admitido el recurso de apelación, este Apoderado manifiesta su inconformidad frente a la sentencia recurrida el 26 de julio del 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, Cesar, de la siguiente manera:

La señora JUEZ del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, Cesar, en su Resuelve frente a las pretensiones, que es la Parte Sustancial del Libelo, concede única y expresamente la declaración de la existencia de un Contrato Laboral de Trabajo a Término Indefinido, y Niega a la señora AMAIDA SANGUINO LINDARTE, Estabilidad Laboral Reforzada, Lucro Cesante, Daño Emergente, Indemnización, Perjuicios Morales y Reintegro.

Todas estas condiciones dejas al margen y no Aprobadas por la JUEZ del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, son Muy perjudiciales para mi poderdante tan en lo Social como en lo Económico, ya que su expectativa laboral fue Troncada Violando el Principio Constitucional amparado en el Art. 53 de la Constitución Política de Colombia y en los Tratados Internacionales del Trabajo en otras palabras, la OIT. Tratados que entran a nuestra Carta Magna en el Bloque Constitucional.

De igual manera debo manifestar que ya al HONORABLE **TRIBUNAL SUPERIOR DE VALLEDUPAR SALA CIVIL, FAMILIA Y LABORAL.** Conoce de ante mano dicho Proceso, ya que el 03 de marzo de 2022, le negaron la Excepciones Previas al Documento de Transacción, ante la Coacción de la que fue sometida mi poderdante y ha bien sabido el Honorable Tribunal Superior de Valledupar Sala Civil, Familia y Laboral, en su Inmensa sabiduría fallo en Derecho.

De manera muy Respetuosa y a título de Ruego Amparado por la Constitución Política de Colombia y por la Ley, le manifiesto a ustedes Honorables MAGISTRADOS, se le confiera la Estabilidad Laboral Reforzada, Lucro Cesante, Daño Emergente, Indemnización, Perjuicios Morales y el Reintegro a mi Protegida señora AMAIDA SANGUINO LINDARTE, en primer lugar por la Enfermedad que a la luz de hoy día aun padece, los Salarios Dejados de Percibir y como lo dijo la Dra. Juez Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica en su sentencia el Contrato Realidad Indefinido, lo mismo el Daño Moral que le causo enfermedad psiquiátrica, que de igual manera se encuentra en tratamiento. Y por consiguiente el Reintegro.

Presento en este documento el Criterio de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia "DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Personas en situación de discapacidad - Procedencia: obligación del trabajador de acreditar la pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15 % determinada técnicamente y previamente conocida por el empleador.

Corte Suprema de Justicia "DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Personas en situación de discapacidad - Procedencia: obligación del trabajador de acreditar la pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15 % determinada técnicamente y previamente conocida por el empleador (Criterio de la Sala de Casación Laboral de la Corte.

SU087-22 Corte Constitucional de Colombia

...

STL13015-2021 - Corte Suprema de Justicia

Respecto al Lucro Cesante, este esboza: "se toman los ingresos que se percibían antes del daño y se multiplican por el tiempo en que se han dejado de percibir, que se aplica según la Sentencia

SL5195-2019

Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral

La indemnización ordinaria de perjuicios comprende el daño emergente, **lucro cesante** (consolidado y futuro), y los perjuicios morales.

Respecto al Reintegro, la Corte Suprema de Justicia dice: "El reintegro laboral se presenta cuando la autoridad competente ordena al empleador que reinstale a su lugar de trabajo al empleado con las mismas funciones que ejercía antes del despido encontrado ineficaz.

La Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral SL572-2021

Lo manifiesta la Honorable Corte Suprema de Justicia SL1959-2021

Se aplica también en Sentencia SL384 de 2023 Corte Suprema de Justicia

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL, se ha Pronunciado en Infinitas Sentencias y aquí plasmare algunas, del caso en Particular que me Compete:

Sentencia T-320/16

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz".

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Precedente judicial

La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA CON LIMITACIONES FISICAS, PSIQUICAS O SENSORIALES-Caso en que procede el reintegro por cuanto fue despedida debido a su discapacidad sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

Magistrado Ponente: **LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ**

Sentencia T-052/20

ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL DE TRABAJADOR EN CONDICION DE DISCAPACIDAD QUE GOCE DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

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

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración al dar por terminada relación laboral sin autorización de la autoridad laboral

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-

Vulneración por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Ineficacia del despido sin autorización previa y expresa del Ministerio de Trabajo

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD-Orden pagar los salarios y prestaciones dejadas de percibir, y pago de la indemnización, según Ley 361 de 1997

Magistrado Ponente: **ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO**

-Sentencia T-118/19

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

Magistrada Ponente: **CRISTINA PARDO SCHLESINGER**

- **Sentencia SU049/17**

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA Alcance El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS, Y LA APLICACION DE LAS PRESTACIONES DE LA LEY 361 DE 1997-Interpretación constitucional Todas las Salas de Revisión han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes. UNIFICACION DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD FISICA, SENSORIAL Y PSIQUICA El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de Expediente T-4632398 2 prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26

de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA Orden a compañía renovar el contrato de prestación de servicios con el accionante, cancelar las remuneraciones que se dejaron de pagar y la indemnización equivalente a 180 días de honorarios Pese a que el actor era titular del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, se le dio por terminado el vínculo contractual sin autorización de la oficina del Trabajo y sin justa causa probada Referencia: expediente T-4632398 Acción de tutela presentada por Ángel María Echavarría Oquendo contra Inciviles S.A.

Magistrada ponente: **MARÍA VICTORIA CALLE CORREA**

-Sentencia T-187/21

Magistrada Ponente: **GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.**

- Sentencia T-020/21

Magistrada Ponente: **GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.**

PRONUNCIAMIENTOS DE LAS CORTES CONSTITUCIONAL Y SUPREMA DE JUSTICIA FRENTE A ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - REINTEGRO POR ENFERMEDAD LABORAL

El derecho de la estabilidad laboral una mirada desde la corte constitucional El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice6 el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz. (Sentencia T-320/16, 2016) En ese sentido, la Corte Constitucional deja claro cuáles son los aspectos que se deben de tener en cuenta para el despido de un trabajador, situación que en la realidad no se cumple tanto por el empleador, ni por el Ministerio del Trabajo, la rigurosidad en sus investigaciones solicitadas por el trabajador y en las visitas a las empresas, ya que esta violación al derecho del trabajo sigue pasando y el trabajador se debe acudir hasta la Corte Constitucional para el reconocimiento de los derechos.
La Corte suprema de justicia La Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral mediante sentencia SL10538-2016 Radicación N°42451 Acta 23, ha dejado precedente de su propio criterio frente a la estabilidad laboral reforzada en trabajadores que presentan deficiencias en salud y de los cuales no media incapacidad médica, calificación de pérdida de capacidad laboral, sino lesiones de enfermedad laboral. A diferencia de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia plantea su fundamento en la legislación vigente, que para este caso fue abordada la Ley 361 de 1997 por la cual se establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones:6 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 en

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. (Ley 361, 1997, Art. 26) Igualmente, se deja por sentado el planteamiento que, La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T. (Sentencia SL10538-2016, 2016, pág. 15) Estabilidad laboral reforzada. Precedente judicial evolución normativa de la estabilidad laboral reforzada La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una7 discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado. (Sentencia T-320, 2016, pág. 1) La estabilidad laboral reforzada a la luz de la Corte Constitucional presenta una amplio esquema jurisprudencial en el que emana todos los derechos y obligaciones tanto del Trabajador, Empleador y Ministerio del Trabajo, que garantiza la permanencia en su trabajo; la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento, en ese sentido la Corte Constitucional se ha pronunciado en reiteradas sentencias los principios rectores constitucionales, que para este caso analizaremos los principios más relevantes con los cuales la Corte Constitucional ha fallado en las diferentes sentencias. (Sentencia T-320, 2016) En el artículo primero de la constitución colombiana, enuncia que Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general, dejando por sentado que todos los Colombianos tienen derecho al trabajo, y que no importa el interés particular sino el general (Procuraduría General de la Nación, 1991). En relación al artículo trece, destaca que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos,7 libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, en razón a ello nace la estabilidad laboral reforzada fortaleciendo el derecho al trabajo a los trabajadores con disminución física, psíquica y sensorial (Procuraduría General de la Nación, 1991). En cuanto al artículo veinticinco, se reconoce que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, sin discriminación alguna, y mucho menos por tener limitaciones para el desempeño laboral (Procuraduría General de la Nación, 1991). Así mismo, el estado reconoce en el artículo cuarenta y ocho que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley...Los cuales no podrán ser negados a ningún trabajador con estabilidad laboral reforzada atentando contra su vida y si integridad física (Procuraduría General de la Nación, 1991). Mientras tanto, con el artículo cincuenta y tres el Gobierno Nacional a través del Congreso expedirá el estatuto del trabajo proporcionándoles a los trabajadores todas las condiciones de estabilidad laboral reforzada, en igualdad de oportunidades, mínimo vital, logrando con ello mitigar la desprotección laboral.7 En el artículo cincuenta y cuatro, el estado asumen la obligación y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, disminuyendo el retiro de trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, la acumulación de procesos judiciales por despido sin justa

causa con el fuero de estabilidad laboral reforzada y la violación a la seguridad social (Procuraduría General de la Nación, 1991).

Termino mis alegatos de la manera más Respetuosa, esperando no prosperen las Excepciones Previas que aleja la parte Demandada, ya que se estaría Vulnerando el Principio de Estabilidad Laboral Reforzada, que es la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, y que mi poderdante por su estado de vulnerabilidad fue Accionada a firmar el Acuerdo Transaccional, a sabiendas que en ninguna parte iba a conseguir empleo como actual mente esta, por su estado de Salud de Debilidad Manifiesta.

Atentamente

WILSON QUINTERO ORTEGA
CC. No. 88.278.048 de Ocaña
T.P No 284610 del C. S. de la J.
Cor. Elec. wilsonquinteroortega15@gmail.com