

Señores

JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD SOLEDAD – ATLÁNTICO

E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **KAIGSTON JOSÉ PADILLA DE ÁVILA** contra **DIMANTEC LTDA. y OTROS.**

RADICACIÓN. 2021-0342

ASUNTO. Contestación de la demanda por **DIMANTEC LTDA.**

JHON ALEX BARROS CÁRDENAS, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma actuando en mi condición de apoderado especial de la empresa **DIMANTEC LTDA.** según poder conferido por dicha sociedad a la firma de abogados **GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S.** que adjunto con este escrito, y en la cual me encuentro inscrito en virtud de lo permitido en el art. 75 del CGP, para lo cual adjunto certificado de existencia y representación legal, presento escrito de contestación de la demanda en los siguientes términos:

I. CÁLCULO DE TÉRMINOS: ART. 8 DEL DECRETO 806 DE 2020.

Fecha en que se recibe correo de notificación	Dos días hábiles siguientes	Fecha de notificación	Término para contestar
21 de septiembre de 2021.	22 - 23 de septiembre de 2021.	24 de septiembre de 2021.	27 de septiembre – 08 de octubre de 2021.

II. EN CUANTO A LOS HECHOS

Al 1.	No me consta , el hecho hace referencia a un tercero; por lo tanto, mi representada no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.
Al 2.	No es cierto , mi representada no es ni ha sido jamás una bolsa de empleo, tal y como se puede apreciar en su certificado de existencia y representación legal.
Al 3.	No es cierto , mi representada no es ni ha sido jamás una bolsa de empleo, tal y como se puede apreciar en su certificado de existencia y representación legal.
Al 4.	No es cierto como se pretende hacer ver , se aclara que el demandante prestó los servicios de especialista de maquinado desde el 24 de noviembre de 2009 hasta el 15 de octubre de 2019, colocando su fuerza de trabajo a

	<p>disposición de Dimantec Ltda. quien fungía como empleador, teniendo en cuenta que Trateccsa y Trateccol LTDA por operaciones de tipo societario fueron absorbidas por mi representada.</p>
Al 5.	<p>No es cierto como se pretende hacer ver, se aclara que el demandante prestó los servicios de especialista de maquinado colocando su fuerza de trabajo a disposición de Dimantec Ltda. desde el 24 de noviembre de 2009 hasta el 15 de octubre de 2019.</p>
Al 6.	<p>No me consta, el hecho es totalmente impreciso y descontextualizado, teniendo en cuenta que mi representada no es ni ha sido una bolsa de empleo, por lo que deberá ser la parte demandante quien pruebe lo aquí manifestado.</p> <p>Ahora bien, aclaramos que el demandante tuvo algunas recomendaciones laborales durante el transcurso de la relación laboral, de las cuales no existe prueba que se hayan expedido con base en una enfermedad o accidente laboral. No obstante, aclaramos que estas recomendaciones no se encontraban vigentes para el momento de la terminación de la relación laboral, pues el demandante se encontraba en óptimas condiciones físicas, tan es así que no contaba con restricciones o incapacidades vigentes, mucho menos con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15% que hubiese por lo menos puesto en conocimiento de mi mandante.</p>
Al 7.	<p>No me consta, el hecho es totalmente impreciso y descontextualizado, teniendo en cuenta que mi representada no es ni ha sido una bolsa de empleo, por lo que deberá ser la parte demandante quien pruebe lo aquí manifestado.</p>
Al 8.	<p>No me consta, el hecho hace referencia a un tercero; por lo tanto, mi representada no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.</p>
Al 9.	<p>No me consta, el hecho hace referencia a un tercero; por lo tanto, mi representada no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.</p> <p>Sin embargo, desde ya se llama la atención del despacho en la confesión realizada por la parte demandante acerca de que la supuesta patología del demandante es de origen común y no de tipo profesional.</p>
Al 10.	<p>No me consta, el hecho hace referencia a situaciones personalísimas de la parte demandante y apreciaciones subjetivas del apoderado judicial del actor, las cuales se deberán probar suficientemente en el plenario.</p> <p>Ahora bien, respecto de las supuestas incapacidades la parte demandante simplemente se limita a expresar que las mismas existieron; sin embargo, esta afirmación es imprecisa ya que no especifica las fechas o tiempos en los cuales se expidieron las mismas, por lo que mi representada no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento al respecto; máxime que lo relevante para el proceso pudiera ser que estas estuvieran vigentes para el momento de la terminación, lo cual no sucedió en el presente caso.</p>

Al 11.	<p>No es cierto como se pretende hacer ver, pues se aclara que mi representada hizo uso de las facultades que le brinda la legislación laboral para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa y pagando de manera correcta la indemnización correspondiente como bien lo confiesa la parte actora.</p> <p>Ahora bien, la compañía no estaba obligada a solicitar permiso ante ninguna autoridad administrativa como el Ministerio del Trabajo para que autorizara la terminación del vínculo laboral con el demandante, teniendo en cuenta que para la fecha de la finalización de la relación de trabajo el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades vigentes, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% que le haya sido notificada a la compañía.</p>
Al 12.	<p>Es cierto, este era el salario básico percibido por el demandante al momento de finalizar el vínculo laboral.</p>
Al 13.	<p>No me consta, el hecho hace referencia a una actuación preprocesal que deberá ser verificada por el operador judicial.</p>

III. EN CUANTO A LAS PRETENSIONES.

Me opongo a todas y cada una de las peticiones formuladas en la demanda que pretenda hacer recaer en mi representada cualquier tipo de consecuencia jurídica y/o económica en virtud del presente proceso y solicito al despacho absuelva de todas y cada una de ellas a mi representada, por las razones que se expondrán en las excepciones de la defensa, así como frente a cada hecho y pretensión particular.

➤ PRETENSIONES DECLARATIVAS:

A la 1.	<p>Me opongo, aunque no es una pretensión dirigida contra mi representada, lo cierto es que, se trata de una consideración propia del apoderado del demandante, y además como se puede apreciar en el contrato de laboral toda la capacidad de trabajo del actor fue puesta al servicio de DIMANTEC LTDA.</p>
A la 2.	<p>Me opongo, el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base en la facultad de orden legal que tiene el empleador de dar por terminados los contratos de trabajo sin justa causa pagando la correspondiente indemnización.</p> <p>Ahora bien, la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o</p>

restricciones médicas vigentes, tampoco con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, o una orden de reubicación, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad.

Aunado a lo anterior, es claro que la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se debe también tener en cuenta que es la misma Ley la que dispone que para que tenga efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato se dio en razón al estado de salud del trabajador, y así se dispuso en el artículo 26 de la Ley 361:

"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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Así pues, es claro de acuerdo con lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores en situación de discapacidad, y como quiera que el demandante no tiene tal calidad, no hay lugar a la aplicación de la misma en el presente caso y mucho menos a tener que solicitar autorización del Ministerio del Trabajo para proceder con el despido sin justa causa.

Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto de salud superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y reiterado por parte de la Corte Suprema de

	<p>Justicia, Sala de Casación Laboral, que en sentencia con radicación 39207 de fecha agosto 28 de 2012, M. P. Jorge Mauricio Burgos, manifestó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a su juicio, la acción afirmativa, que exige el permiso del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, está justificada cuando la gravedad de la discapacidad del trabajador necesita protección especial. En ese sentido, la Ley 361 dispuso que gozan de protección los empleados en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. En consecuencia, la estabilidad es una excepción y no una generalidad, como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.</p> <p>Para mayor orientación, encontramos que el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, señalaba los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moderada: PCL entre el 15% y el 25%. • Severa: PCL mayor al 25% e inferior al 50%. • Profunda: PCL superior al 50%. <p>Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas; es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, situación en la que no se encuentra el accionante, pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en una causa legal y objetiva, no presentaba dictamen alguno que estableciera este porcentaje, tampoco contaba con incapacidades vigentes, y mi representada no tenía tampoco conocimiento restricciones o recomendaciones vigentes para el ejercicio de su cargo; razón por la cual, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual.</p>
<p>A la 3.</p>	<p>Me opongo, en este caso el reintegro es totalmente improcedente teniendo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo del actor no se debió a un acto discriminatorio como se pretende hacer ver, pues se resalta que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, o una orden de reubicación, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad.</p>

A la 4.	Me opongo , teniendo en cuenta que al ser improcedente el reintegro ante la ausencia de fuero de salud; asimismo, es inocua la pretensión encaminada al pago de salarios dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se haga la respectiva reinstalación.
A la 5.	<p>Me opongo, como quiera que el demandante no goza de estabilidad reforzada por fuero de salud; así las cosas, no le asiste derecho a la indemnización de 180 días de salario contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</p> <p>Reiteramos que el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base en la facultad de orden legal que tiene el empleador de dar por terminados los contratos de trabajo sin justa causa pagando la correspondiente indemnización.</p> <p>Ahora bien, la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, o una orden de reubicación, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad.</p>
A la 6.	Me opongo , teniendo en cuenta que al ser improcedente el reintegro ante la ausencia de fuero de salud; asimismo, es inocua la pretensión encaminada al pago de vacaciones dejadas de pagar desde la fecha del despido hasta que se haga la respectiva reinstalación.
A la 7.	Me opongo , teniendo en cuenta que al ser improcedente el reintegro ante la ausencia de fuero de salud; asimismo, es inocua la pretensión encaminada al pago de cesantías dejadas de pagar desde la fecha del despido hasta que se haga la respectiva reinstalación.
A la 8.	Me opongo , teniendo en cuenta que al ser improcedente el reintegro ante la ausencia de fuero de salud; asimismo, es inocua la pretensión encaminada al pago de primas de servicios dejadas de pagar desde la fecha del despido hasta que se haga la respectiva reinstalación.
A la 9.	Me opongo , teniendo en cuenta que al ser improcedente el reintegro ante la ausencia de fuero de salud; asimismo, es inocua la pretensión encaminada al pago de los intereses de las cesantías dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se haga la respectiva reinstalación.
A la 10.	Me opongo , teniendo en cuenta que mi representada durante todo el tiempo que se mantuvo vigente la relación laboral canceló de manera oportuna las cesantías al actor haciendo las respectivas consignaciones en el fondo. Ahora bien, una vez cesado el vínculo laboral mi mandante

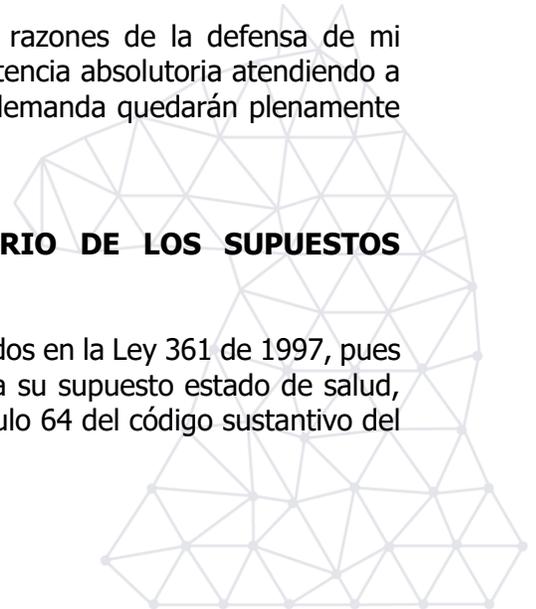
	<p>no tenía ninguna obligación de continuar pagando esta prestación social a la parte actora.</p> <p>Asimismo, se resalta que mi asistida está convencida de la legalidad de la terminación del contrato laboral de la parte demandante, por lo que se evidencia absoluta buena fe en su actuación, lo cual hace aún más improcedente esta pretensión.</p>
Al 11.	<p>Me opongo, en la medida en que a la finalización del contrato mi representada no adeuda suma alguna por concepto de salarios y prestaciones sociales, por lo que no hay lugar a la indemnización solicitada.</p> <p>De igual forma, mi representada siempre ha actuado de buena fe, con la convicción de darle cumplimiento a las normas laborales, y el respeto por los pactos contractuales celebrados con el demandante y a las políticas establecidas.</p>
A la 12.	<p>Me opongo, teniendo en cuenta que al ser improcedente el reintegro ante la ausencia de fuero de salud; asimismo, es inocua la pretensión encaminada al pago de los aportes a seguridad social dejados de pagar desde la fecha del despido hasta que se haga la respectiva reinstalación.</p>
A la 13.	<p>Me opongo, a pesar de ser una pretensión que no está dirigida contra mi representada, lo cierto es que de la documental obrante en el plenario que fue aportada por la parte demandante, se evidencia claramente que a través de dictamen expedido por la Junta Nacional de Invalidez se encuentra en firme.</p>
A la 14.	<p>Me opongo, ante lo infundado de esta demanda, no hay lugar a que se profieran condenas con sumas indexadas.</p>
A la 15.	<p>Me opongo, ante lo infundado de esta demanda, deberá ser la parte demandante quien asuma las costas procesales.</p>

IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

A continuación, se presentan los hechos, fundamentos y razones de la defensa de mi representada con base en los cuales se deberá proferir sentencia absolutoria atendiendo a que todos y cada uno de los hechos y pretensiones de la demanda quedarán plenamente desvirtuados.

1. EL DEMANDANTE NO ES BENEFICIARIO DE LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 361 DE 1997

El demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base en lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 64 del código sustantivo del



trabajo; es decir, con ocasión a la facultad legal que tiene el empleador de dar por terminados los contratos sin justa causa pagando la correspondiente indemnización; máxime, cuando en el presente caso no cumplen los presupuestos para que el actor pueda catalogarse como una persona en situación de debilidad manifiesta por su supuesto estado de salud, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, con lo que se descarta que el actor sea una persona con estabilidad laboral reforzada.

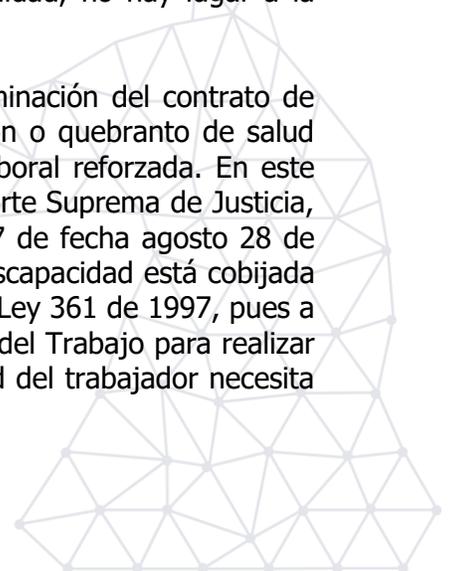
Aunado a lo anterior, es claro que la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se debe también tener en cuenta que es la misma Ley la que dispone que para que tenga efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato se dio en razón al estado de salud del trabajador, y así se dispuso en el artículo 26 de la ley 361:

"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.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Así pues, es claro de acuerdo con lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores en situación de discapacidad, y como quiera que el demandante no tiene tal calidad, no hay lugar a la aplicación de la misma en el presente caso.

Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto de salud superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y reiterado por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que en sentencia con radicación 39207 de fecha agosto 28 de 2012, M. P. Jorge Mauricio Burgos, manifestó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a su juicio, la acción afirmativa, que exige el permiso del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, está justificada cuando la gravedad de la discapacidad del trabajador necesita



protección especial. En ese sentido, la Ley 361 dispuso que gozan de protección los empleados en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. En consecuencia, **la estabilidad es una excepción y no una generalidad**, como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.

La garantía con la que cuentan las personas en situación de discapacidad se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de la cual se indica, que la minusvalía a la que se refiere dicha disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto del citado artículo y sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas.

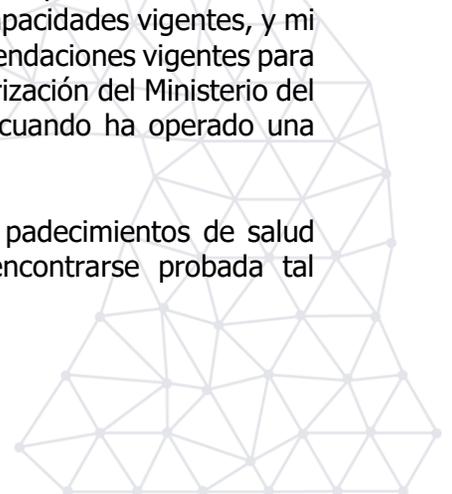
La ley referida, se encuentra claramente dirigida a las personas con limitaciones severas y profundas, tal como lo establece el artículo 1º, de modo que, dicha normatividad delimita el campo de su aplicación, a quienes padecen una minusvalía significativa; es claro entonces que la protección señalada en dicha norma, se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren los artículos 1 y 5, razón por la cual quienes para efecto de lo señalado en esa ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, es decir, su minusvalía está comprendida en el grado menor que la moderada, no pueden ser objeto de protección en los términos en que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para mayor orientación, encontramos que el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, señalaba los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997:

- Moderada: PCL entre el 15% y el 25%.
- Severa: PCL mayor al 25% e inferior al 50%.
- Profunda: PCL superior al 50%.

Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas; es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, situación en la que no se encuentra el accionante, pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en una causa legal y objetiva, no presentaba dictamen alguno que estableciera este porcentaje, tampoco contaba con incapacidades vigentes, y mi representada no tenía tampoco conocimientos, restricciones o recomendaciones vigentes para el ejercicio de su cargo; razón por la cual, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual, máxime cuando ha operado una causa legal.

Adicionalmente, y teniendo en cuenta que el demandante alega padecimientos de salud como soporte de sus pretensiones, debe indicarse que, de encontrarse probada tal



circunstancia, ésta por sí sola no lo ubica, insistimos, automáticamente en la categoría de sujeto de especial protección constitucional como discapacitado.

Al respecto ha dicho la Honorable Corte Constitucional, en un caso similar al que ocupa nuestra atención, en sentencia T-613 de 2011:

"Esto es así por cuanto el simple hecho de que una persona padezca una enfermedad no implica automáticamente que se encuentre en situación de discapacidad, entendida esta como "la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social". Esto es así, pues se aprecia de la misma definición que la deficiencia física, mental o sensorial, esta debe afectar la normal facultad de ejercer actividades esenciales para la vida diaria, situación que en el campo laboral se ha asociado con la capacidad de cumplir las funciones propias del empleo. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas -aprobado por el Estado colombiano mediante Ley 82 de 1988-, definió como 'persona inválida' a "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida" (Art. 1º)".

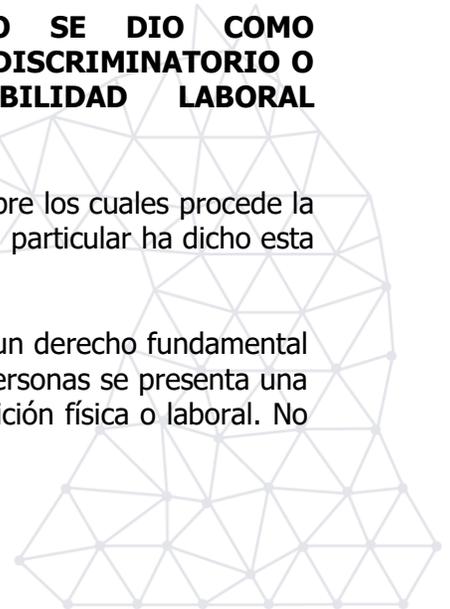
En el mismo precedente jurisprudencial indicado, expresa la colegiatura, que "solo cuando la condición de discapacidad de quien pretende beneficiarse de una acción que introduce una diferenciación positiva justificada esté probada o sea evidente, procede aplicar esa medida, pues hacerlo de manera discriminada implica el desconocimiento del principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento". (Subrayado fuera de texto).

De esta manera tenemos, que los padecimientos alegados por el actor en el escrito de demanda no son óbice para indicar que sea merecedor de un trato preferencial, razón por la cual no es un sujeto de especial protección al cual se le deba garantizar la estabilidad laboral reforzada.

2. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO NO SE DIO COMO CONSECUENCIA DE UN ACTO ARBITRARIO, DISCRIMINATORIO O INHUMANO (INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA)

De vieja data la Corte Constitucional ha definido los supuestos sobre los cuales procede la estabilidad laboral reforzada en virtud de condición física. Sobre el particular ha dicho esta corporación:

"Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No





obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. (...)." (Consúltense entre otras la sentencia de tutela T-519-03)

Obsérvese como una condición esencial para la protección reclamada por el demandante es que la terminación del contrato de trabajo sea como consecuencia de un acto discriminatorio o arbitrario, situación que necesariamente deberá ser resuelta por el despacho para decidir la prosperidad o no de las pretensiones incoadas en la demanda.

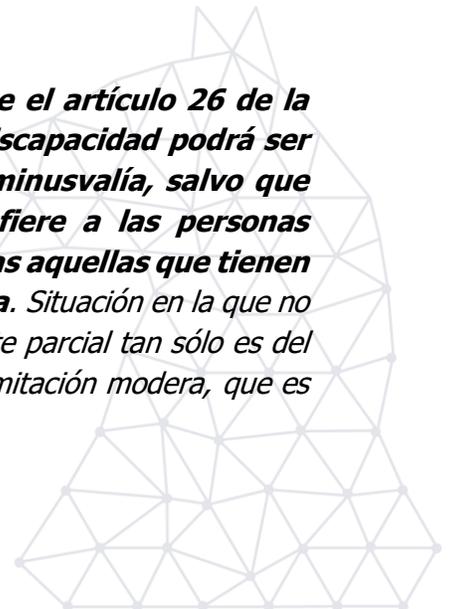
Para el caso que nos ocupa, es claro que mi representada no actuó de manera discriminatoria o arbitraria al momento de la terminación del contrato de trabajo del actor, pues como queda acreditado, mi representada no se encontraba obligada a solicitar autorización ante el Ministerio del Trabajo porque el trabajador para el momento del despido no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, con lo que se descarta que el actor sea una persona con estabilidad laboral reforzada.

3. DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997

En lo que tiene que ver con este punto, el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria, ha sido enfático en señalar que esta indemnización solo es procedente, cuando la persona se encuentra en un estado de limitación moderada o severa, que además sea de conocimiento del empleador este estado y que la relación laboral termine por ese estado de salud, circunstancias que no se dan dentro del presente trámite, pues el demandante no se encuentra calificado con pérdida de capacidad laboral, esto no era conocimiento de la compañía y su desvinculación no se debió a un supuesto estado de salud.

Al respecto, dijo la corte:

"Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es



el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º>.

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral “por razón de su limitación física” y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.”

4. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

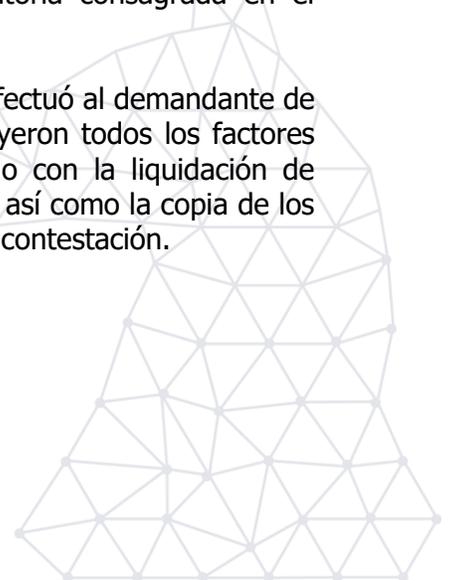
Mi representada no le adeuda suma alguna al demandante por concepto de salarios o prestaciones sociales, pues durante la vigencia de la relación laboral le fueron pagados todos estos conceptos en debida forma.

Téngase en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo la indemnización moratoria procede cuando se evidencia una actuación de mala fe desplegada por el empleador que incumple, en ese sentido, es evidente que mi mandante siempre obró de buena fe con el demandante, pues durante la relación laboral y a su finalización le pagó en debida forma todos sus salarios y prestaciones sociales, siendo completamente improcedente imponer una condena en este sentido.

5. MI REPRESENTADA SIEMPRE HA OBRADO CON BUENA FE

Ahora bien, sin que lo presente signifique reconocimiento alguno a favor del demandante, debo señalar que mi representada siempre ha obrado de buena fe, hecho que hace improcedente la condena por concepto de indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST.

Lo anterior puede corroborarse con el pago oportuno y total que efectuó al demandante de sus salarios y prestaciones sociales dentro de las cuales se incluyeron todos los factores devengados por el demandante, tal como se encuentra probado con la liquidación de acreencias laborales efectuada a la finalización del vínculo laboral, así como la copia de los comprobantes mensuales de pago que se aportan con la presente contestación.



V. EXCEPCIONES DE FONDO.

a. COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

Se debe declarar probado este medio exceptivo teniendo en cuenta que no le asiste derecho alguno al demandante a que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión al supuesto estado de salud del actor, teniendo en cuenta que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el demandante no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad, lo que demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante; por ende mi representada no estaba obligada a solicitar autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, es claro que tampoco son procedentes las pretensiones derivadas de la anterior, tales como, el reintegro y sus consecuencias, la indemnización de 180 días de salario contemplada en la Ley 361 de 1997 y mucho menos la indemnización moratoria deprecada, entre otras.

b. BUENA FE.

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante se propone la excepción de buena fe frente a todos y cada uno de los hechos y pretensiones que requieran la demostración de una actuación malintencionada para imponer condena, en especial en lo relacionado con la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

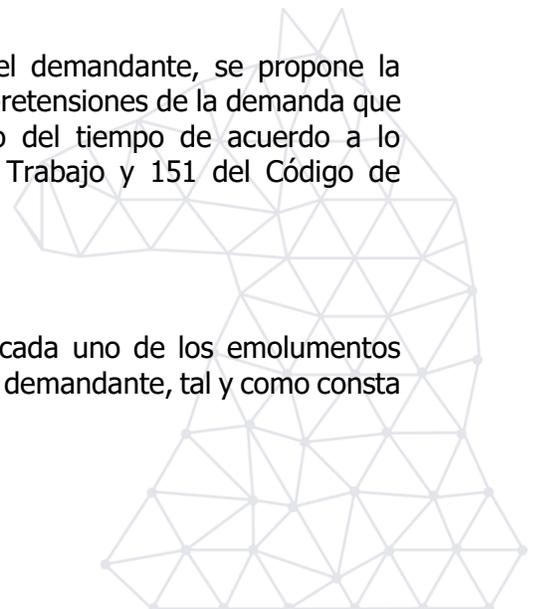
Es claro que mi representada siempre ha actuado de buena fe, estando plenamente convencida de no adeudar valor alguno al demandante por concepto de salarios o prestaciones sociales y por haber liquidado y pagado dichos valores de manera correcta y oportuna tanto en vigencia de la relación laboral como a la terminación de la misma.

c. PRESCRIPCIÓN.

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante, se propone la excepción de prescripción frente a todos aquellos hechos y pretensiones de la demanda que hayan sido objeto del fenómeno prescriptivo por el paso del tiempo de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento Laboral.

d. PAGO.

Durante la relación laboral la empresa reconoció todos y cada uno de los emolumentos causados, teniendo en cuenta los factores devengados por el demandante, tal y como consta



dentro de las pruebas documentales allegadas, razón por la cual no le adeuda suma alguna por ningún concepto.

e. COMPENSACIÓN.

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante, se propone la excepción de compensación para que, en el remoto evento de una condena, ésta sea compensada con todos y cada uno de los valores ya pagados al demandante con anterioridad.

VI. PRUEBAS

1. INTERROGATORIO DE PARTE

Solicito al señor Juez que fije fecha y hora para que el demandante comparezca a su despacho a absolver el interrogatorio de parte que le formularé, con exhibición de documentos, y que versará respecto de los hechos de la demanda y su contestación.

2. DOCUMENTAL

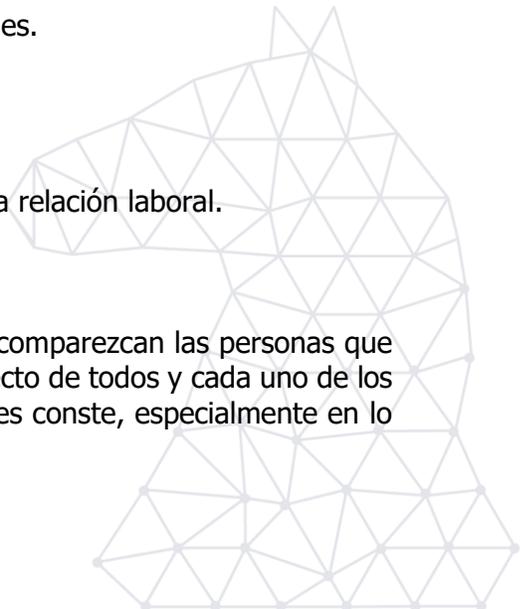
Solicito al despacho decretar como pruebas los siguientes documentos que se relacionan, manifestando que, por el peso de los mismos, estos se allegan a través del siguiente link o enlace de OneDrive:

https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/Em67ITzjG19KoB6SkKUtpfcBxWcTfigxAUNKpOYK1bJN6Q?e=E1O0pg

1. Contrato de trabajo a término fijo.
2. Contrato de trabajo a término indefinido.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.
4. Liquidación de acreencias laborales.
5. Soporte del pago de liquidación de acreencias laborales.
6. Certificación laboral con funciones.
7. Soportes médico laborales.
8. Soportes de vacaciones.
9. Soportes de cesantías.
10. Comprobantes de nómina de los últimos 3 años de la relación laboral.

3. TESTIMONIOS

Agradezco librar boleta de citación para que a su despacho comparezcan las personas que a continuación se identifican y que rendirán testimonio respecto de todos y cada uno de los hechos de la demanda y su contestación en cuanto a ellos les conste, especialmente en lo



relacionado con las causas de terminación de la relación laboral, los pagos efectuados al demandante, el pacto de exclusión salarial realizado con el demandante frente al pacto del auxilio de sostenimiento, la destinación específica y demás hechos que sepan y les conste sobre la demanda inicial, la contestación de la demanda y la demanda de reconvencción.

- A. EDUARDO ARRIETA CÁRDENAS**, identificado con C.C. 73431330, quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, eduardo.arrieta@dimantec.com.co
- B. LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA**, identificada con C.C. 22.641.648., quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, lizabeth.noriega@dimantec.com.co

VII. ANEXOS

Anexo a la presente contestación de demanda los siguientes documentos, los cuales, debido a su peso, se allegan junto a las pruebas a través del siguiente link o enlace de OneDrive: https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/Em67ITzjG19KoB6SkKUtpfcBxWcTfigxAUNKpOYK1bJN6Q?e=E100pg

1. Los documentos relacionados en el respectivo acápite.
2. Poder conferido por la compañía a través de mensaje de datos.
3. Certificado de existencia y representación legal de la compañía.
4. Certificado de existencia y representación legal de Godoy Córdoba Abogados S.A.S. (Ver página 6)
5. Copia cédula de ciudadanía del suscrito.
6. Copia de la tarjeta profesional del suscrito.

VIII. NOTIFICACIONES

Recibo notificaciones en la carrera 53 N° 80 – 198, piso 18, oficina 18 – 103, edificio Atlántica Torre Empresarial, Barranquilla, Atlántico y/o a los correos electrónicos notificaciones@godoycordoba.com y jbarros@godoycordoba.com este último debidamente inscrito en el Registro Nacional de Abogados.

Del Señor Juez,



JHON ALEX BARROS CÁRDENAS
C.C. No. 1.043.015.010 de Sabanalarga
T.P. No. 287.301 del C.S. de la J.

