

Señores

**JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD DE SOLEDAD, ATLÁNTICO.**

E. S. D.

**REFERENCIA.** Proceso Ordinario Laboral de **RAMÓN JOSÉ SÁNCHEZ MARTÍNEZ** contra **DIMANTEC LTDA. y OTROS.**

**RADICACIÓN.** 2021-0493

**ASUNTO.** Contestación de la demanda por **DIMANTEC S.A.S.** (antes 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 S.A.S.** (antes 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. 08 DEL DECRETO 806 DE 2020.**

Fecha en que se recibe correo de notificación	Dos días hábiles siguientes	Fecha de notificación	Término para contestar
11 de noviembre de 2021	12 - 16 de noviembre de 2021	17 de noviembre de 2021	18 de noviembre – 01 de diciembre de 2021

\*El 15 de noviembre de 2021 fue día festivo.

**II. EN CUANTO A LOS HECHOS**

<b>Al 1.</b>	<b>Es cierto.</b>
<b>Al 2.</b>	<b>No es cierto como se plantea</b> , el cargo desempeñado si fue el indicado; sin embargo, el salario básico inicial fue pactado por la suma de \$818.550.
<b>Al 3.</b>	<b>No es cierto como se plantea</b> , se aclara que el empleador del demandante fue mi representada Dimantec, por lo que la fuerza de trabajo fue desplegada en favor de mi apadrinada.
<b>Al 4.</b>	<b>No es cierto</b> , como se plantea en los archivos de mi representada no reposa documentos algunos que dé cuenta que Dimantec haya sido notificada de los diagnósticos alegados por la parte actora.

<b>Al 5.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a un tercero, por lo que mi representada desconoce del trámite que supuestamente adelantó la parte demandante ante la mencionada junta de calificación de invalidez, pues en ningún momento ha sido notificada de esta actuación.
<b>Al 6.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a situaciones personalísimas de la parte actora y de su fuero interno, por lo que mi representada no tiene conocimiento ni certeza de los diagnósticos señalados. Sin embargo, aclaramos que para el año 2017 Dimantec emitió recomendaciones laborales al demandante para hacerle seguimiento al trastorno del sueño que manifestó.
<b>Al 7.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho es totalmente ajeno a mi representada, puesto que DIMATEC no es una IPS en la cual se realicen este tipo de exámenes médicos, por lo que será la parte demandante quien acredite sus afirmaciones.
<b>Al 8.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a un tercero, por lo que deberá ser la parte actora quien pruebe lo aquí afirmado.
<b>Al 9.</b>	<b>No es cierto</b> , mi representada desconoce la existencia de las múltiples patologías que supuestamente refiere el actor, se resalta que corriendo el año 2017 mi representada emitió recomendaciones laborales al demandante por trastorno del sueño; no obstante, para la fecha de terminación del contrato de trabajo ya el demandante se encontraba en óptimas condiciones, pues no tenía restricciones vigentes.
<b>Al 10.</b>	<b>No es cierto</b> , en los archivos de mi representada no obra documento que dé cuenta de las manifestaciones esbozadas en el presente hecho por la parte actora.
<b>Al 11.</b>	<b>No es cierto como se plantea</b> , se aclara que de conformidad con la historia médico laboral mi representada únicamente expidió recomendaciones laborales a la parte demandante para el año 2017 con ocasión un trastorno de sueño alegado por el trabajador.
<b>Al 12.</b>	<b>No es cierto</b> , no es el relato de un hecho, es una apreciación subjetiva del apoderado judicial de la parte actora, al respecto se aclara que este tipo de documentos revisten de carácter confidencial por encontrarse sujeto a reserva.
<b>Al 13.</b>	<p><b>No es cierto</b>, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:</p> <p style="padding-left: 40px;">"2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)".</p>

Sobre el particular, se debe indicar que el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que este se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, esto es RELIANZ, se evidencia claramente que el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.

Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

*"Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley,** pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos".*  
(Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como

	fue notificado por esta compañía a mi representada, lo cual se acredita con los documentos que se presentan con el escrito de contestación de demanda, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, por la insubsistencia de la causa que les dio origen, al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con Prodeco.
<b>Al 14.</b>	<b>No es cierto</b> , en primer lugar, el demandante no fue despedido sin justa causa, puesto que la terminación de su contrato de dio con base en una causal objetiva, adicionalmente, para el momento de la terminación el actor no contaba con incapacidades o restricciones vigentes y mucho menos con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15% que haya sido puesto de presente a mi mandante.
<b>Al 15.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a un tercero, por lo que deberá ser la parte demandante quien prueba lo aquí manifestado. Se aclara que mi representada no tuvo conocimiento de estas actuaciones.
<b>Al 16.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a un tercero, por lo que deberá ser la parte demandante quien prueba lo aquí manifestado. Se aclara que mi representada no tuvo conocimiento de estas actuaciones.
<b>Al 17.</b>	<b>No es cierto</b> , como se mencionó anteriormente el demandante no fue despedido por mi mandante, puesto que el contrato de trabajo terminó con base en una causal objetiva que no es equiparable al despido.
<b>Al 18.</b>	<b>No es cierto</b> , mi mandante para terminar el contrato de trabajo no requería de la autorización del Ministerio del Trabajo, pues el demandante no es beneficiario del fuero de salud teniendo en cuenta que para la fecha de la terminación del vínculo el trabajador no contaba con recomendaciones o restricciones vigentes, incapacidades y mucho menos con dictamen de PCL superior al 15% que haya sido puesto en conocimiento de DIMANTEC.
<b>Al 19.</b>	<b>No es cierto</b> , se aclara nuevamente que mi mandante para terminar el contrato de trabajo no requería de la autorización del Ministerio del Trabajo, pues el demandante no es beneficiario del fuero de salud teniendo en cuenta que para la fecha de la terminación del vínculo el trabajador no contaba con recomendaciones o restricciones vigentes, incapacidades y mucho menos con dictamen de PCL superior al 15% que haya sido puesto en conocimiento de DIMANTEC.
<b>Al 20.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho es ajeno a mi representada, hace referencia a un tercero, por lo que deberá ser la parte demandante quien pruebe lo aquí manifestado.
<b>Al 21.</b>	<b>No es cierto como se pretende hacer ver</b> , se aclara que el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

	<p>“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.</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:

<p><b>1.</b></p>	<p><b>Me opongo</b>, en primer lugar, precisamos que no estamos ante la figura de un despido sin justa causa como erróneamente se afirma en la demanda, por lo cual existe un error técnico serio que conlleva a una distorsión de la realidad.</p> <p>Al respecto el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:</p> <p style="padding-left: 40px;">“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.</p> <p>Sobre el particular, se debe indicar que el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que este se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, esto es RELIANZ, se evidencia claramente que el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.</p> <p>Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia</p>
------------------	--

con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

*"Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos".*  
(Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, lo cual se acredita con los documentos que se presentan con el escrito de contestación de demanda, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, por la insubsistencia de la causa que les dio origen, al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con Prodeco.

	<p>Con base en lo anterior, de manera respetuosa solicitamos al señor Juez <b>no tomar por probado que la terminación del contrato de trabajo finalizó sin justa causa de manera discriminatoria al supuesto estado de salud del actor</b>, sino que en su lugar se concluya, conforme a la realidad de los hechos, <b><u>que el contrato de trabajo finalizó por insubsistencia de la causa que le dio origen</u></b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p> <p>Finalmente, resaltamos que para la fecha de terminación el demandante no tenía restricciones o incapacidades vigentes y mucho menos dictamen de PCL superior al 15% que lo hiciera un sujeto con estabilidad laboral reforzada.</p>
<p>2.</p>	<p><b>Me opongo</b>, 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 numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con ocasión a la <b><u>insubsistencia de la causa que le dio origen</u></b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p> <p>Lo expresado anteriormente, demuestra que 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> <p>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:</p> <p><i>"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</i></p>

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.

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:

- 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, máxime cuando ha operado una causa legal.</p>
<p><b>3.</b></p>	<p><b>Me opongo</b>, 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 numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con ocasión a la <b><u>insubsistencia de la causa que le dio origen</u></b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p> <p>Lo expresado anteriormente, demuestra que 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>
<p><b>4.</b></p>	<p><b>Me opongo</b>, en primer lugar, precisamos que no estamos ante la figura de un despido sin justa causa como erróneamente se afirma en la demanda, por lo cual existe un error técnico serio que conlleva a una distorsión de la realidad.</p> <p>Al respecto el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:</p>

	<p>“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.</p> <p>Además, 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 a la <b>insubsistencia de la causa que le dio origen</b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p> <p>Lo expresado anteriormente, demuestra que 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>
--	---

➤ **PRETENSIONES DE CONDENAS:**

<p><b>1.</b></p>	<p><b>Me opongo</b>, puesto que en este caso es totalmente improcedente el reintegro, toda vez 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 con base a su supuesto estado de salud, sino con ocasión a lo dispuesto en el numeral 2º del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, a la <b>insubsistencia de la causa que le dio origen</b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p> <p>Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba incapacidad relevante vigente, discapacidad, restricción o quebranto de salud con calificación de PCL 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, <b>la estabilidad es una</b></p>
------------------	--

	<p><b>excepción y no una generalidad</b>, como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.</p>
2.	<p><b>Me opongo</b>, como quiera que el demandante no goza de estabilidad reforzada por fuero de salud; así las cosas, no le asiste derecho a la pretensión de reintegro y mucho menos al pago de los salarios dejados de cancelar, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Reiteramos que, 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 numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con ocasión a la <b><u>insubsistencia de la causa que le dio origen</u></b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p>
3.	<p><b>Me opongo</b>, 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, 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 numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con ocasión a la <b><u>insubsistencia de la causa que le dio origen</u></b>, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.</p> <p>Adicionalmente, precisamos que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, emanada por alguna de las entidades del Sistema General de Seguridad Social, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación.</p> <p>Así las cosas, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual. Lo anterior fundamentado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establece:</p> <p><i>“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. <b><u>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.</u></b>”</i> (Negrillas por fuera del texto original).</p> <p>Es claro que solo sería necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya, primero a dar por terminado el contrato de trabajo, cuando se trate de una persona que se encuentre en un estado</p>



	<p>de <b>limitación</b>, lo que tampoco ocurre en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada.</p> <p>Por lo anterior, es claro que no le asiste razón al demandante en reclamar la indemnización establecida en la ley 361 de 1997, pues no era una persona en estado de limitación.</p>
<b>4.</b>	<b>Me opongo</b> , en la medida en que las pretensiones de la demanda no deben prosperar, debe ser la parte actora la condenada en costas.
<b>5.</b>	<b>Me opongo</b> , ante lo infundado de esta demanda el señor juez no deberá hacer uso de las facultades extra y ultra petita.
<b>6.</b>	<b>Me opongo</b> , puesto que las pretensiones de la demanda están llamadas al fracaso, y en tal sentido mi representada nada le adeuda a la parte actora, siendo así improcedente la indexación reclamada.

#### **IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA**

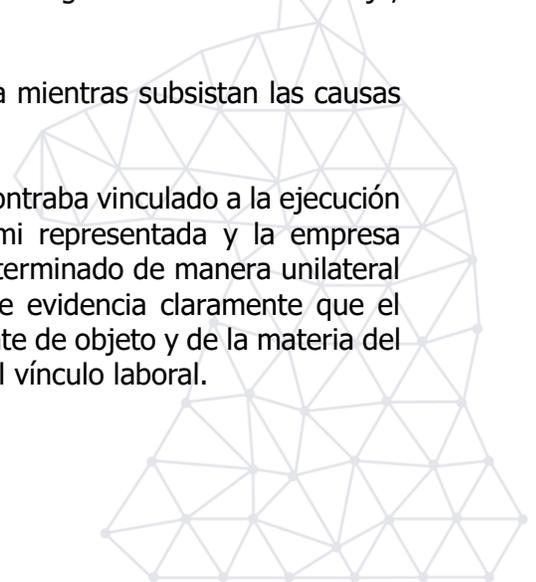
A continuación, se presentan los hechos, fundamentos y razones de la defensa de mi representada con base en los cuales se deberá proferir sentencia absolutoria atendiendo a que todos y cada uno de los hechos y pretensiones de la demanda quedarán plenamente desvirtuados.

##### **1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES SE DIO CON OCASIÓN A LA INSUBSISTENCIA DE LA CAUSA Y OBJETO QUE LE DIERON ORIGEN**

El día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC LTDA., actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:

“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”.

Sobre el particular, se debe indicar que el accionante se encontraba vinculado a la ejecución del contrato de prestación de servicios celebrado entre mi representada y la empresa RELIANZ, sin embargo, atendiendo a que este se dio por terminado de manera unilateral por parte de la empresa contratante, esto es RELIANZ, se evidencia claramente que el contrato celebrado a su vez con el accionante se tornó carente de objeto y de la materia del trabajo y por tanto, se generó la terminación automática del vínculo laboral.



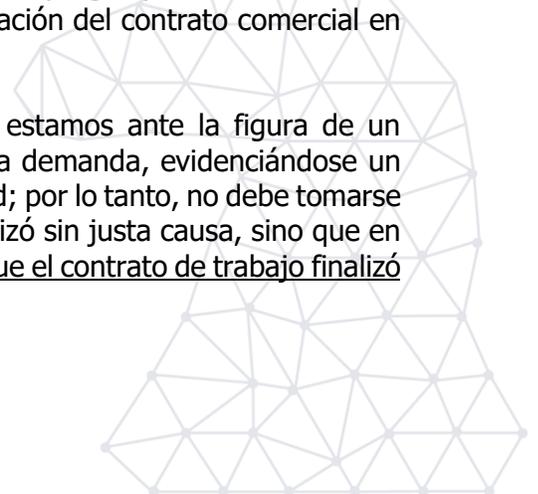
Al respecto, cabe indicar que el argumento señalado con anterioridad encuentra sustento en la pacífica jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la que se resalta la sentencia con número de radicación 28629 del 21 de marzo de 2007, con ponencia de Isaura Vargas Díaz, en la que, remitiéndose a sentencia del 17 de marzo de 1997, señaló:

“Salta a la vista, pues que el propósito de la norma fue el de consagrar un derecho para el trabajador – la estabilidad- y el deber correlativo para el patrono de respetarlo. Esa estabilidad no quedó dependiendo de la voluntad o del arbitrio patronal, como para que pueda entenderse que el empresario le basta con hacer desaparecer, o propiciar el desaparecimiento, de las causas que dieron origen al contrato o la materia del trabajo para que aquél se tenga como extinguido en forma legal y justificada. Es preciso distinguir, en cada caso, el origen, la fuente o razón de esos fenómenos. **Si ellos se producen por hechos o circunstancias ajenas a la voluntad de las partes, el contrato terminará automáticamente por ministerio de la ley**, pero si sobrevienen por el querer exclusivo de una de ellas, porque los ha procurado en busca de mayores beneficios personales, la expiración del vínculo será imputable a quien con ese comportamiento la haya provocado y auspiciado, tendrá el carácter de ruptura unilateral y deberá asumir las consecuencias previstas en la ley para estos casos”. (Negrilla y subrayas fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, y tal y como queda plenamente acreditado con los documentos que se allegan con el escrito de contestación, la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a mi representada. De hecho, se resalta que se dio como consecuencia de una decisión unilateral por parte de la empresa contratante RELIANZ.

Sea del caso señalar que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral el día 5 de septiembre de 2020, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, lo cual se acredita con los documentos que se presentan con el escrito de contestación de demanda, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, por la insubsistencia de la causa que les dio origen, al haber existido una terminación del contrato comercial en virtud del cual prestaban sus servicios con Prodeco.

Consecuentemente con los esbozado, precisamos que no estamos ante la figura de un despido sin justa causa como erróneamente se afirma en la demanda, evidenciándose un error técnico serio que conlleva a una distorsión de la realidad; por lo tanto, no debe tomarse por probado que la terminación del contrato de trabajo finalizó sin justa causa, sino que en su lugar se concluya, conforme a la realidad de los hechos, **que el contrato de trabajo finalizó**



por insubsistencia de la causa que le dio origen, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

## 2. 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 numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo; es decir, se dio con ocasión a la **insubsistencia de la causa que le dio origen**, esto es, una causa legal ajena a la voluntad del empleador.

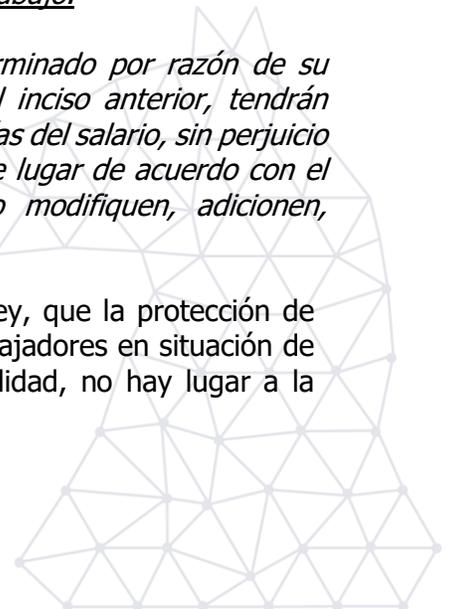
Lo expresado anteriormente, demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con 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 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.



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.

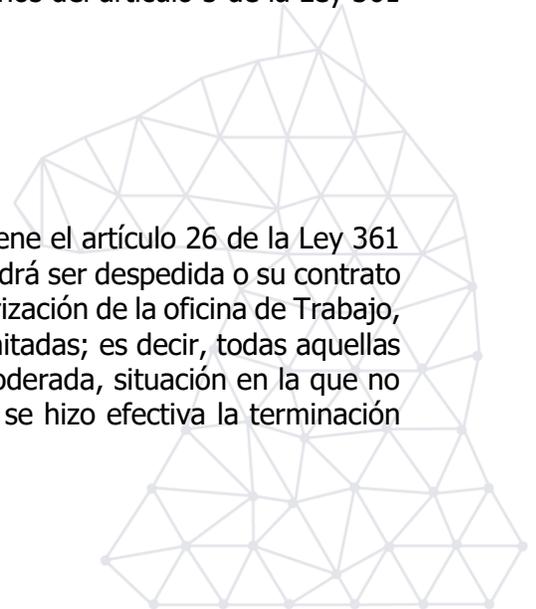
La garantía con la que cuentan las personas en situación de discapacidad se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de la cual se indica, que la minusvalía a la que se refiere dicha disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto del citado artículo y sólo en 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 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, máxime cuando ha operado una causa legal.

Adicional a lo anterior, 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.

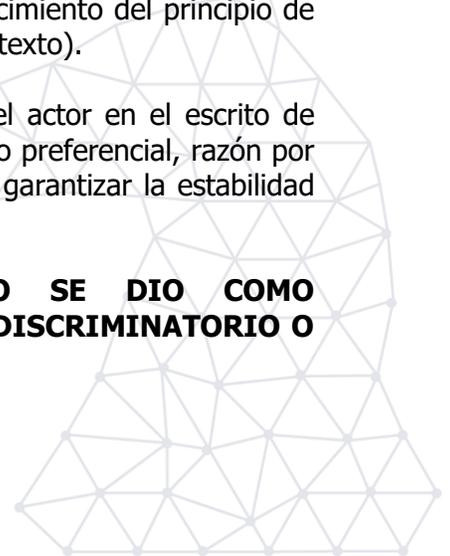
Al respecto ha dicho la Honorable Corte Constitucional, en un caso similar al que ocupa nuestra atención, en sentencia T-613 de 2011:

*"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.

### **3. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO NO SE DIO COMO CONSECUENCIA DE UN ACTO ARBITRARIO, DISCRIMINATORIO O**



## **INHUMANO (INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD OCUPACIONAL 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)

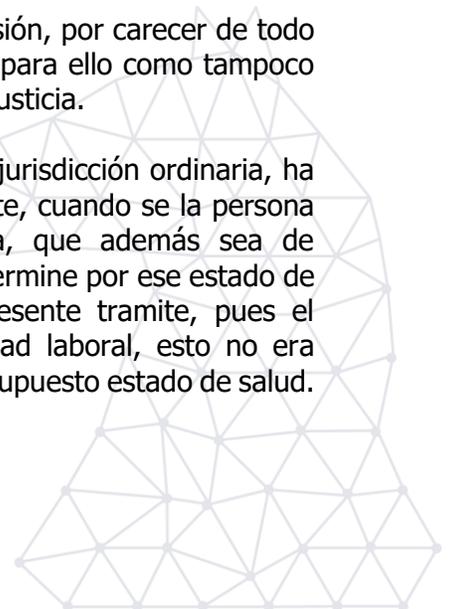
Obsérvese como una condición esencial para la protección reclamada por el demandante es que la terminación del contrato de trabajo sea como consecuencia de un acto discriminatorio o arbitrario, situación que necesariamente deberá ser resuelta por el despacho para decidir la prosperidad o no de las pretensiones 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, la terminación se presenta de manera objetiva por insubsistencia de la causa que dio origen conforme a la legislación laboral, toda vez que el contrato comercial que daba sustento y vigencia al contrato (pues la ejecución del objeto del contrato laboral era para dicho contrato) fue terminado por uno de los clientes de Dimantec Ltda.

### **4. DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997**

Sea lo primero indicar que, desde ya nos oponemos a esta pretensión, por carecer de todo sustento, pues no se dan los supuestos establecidos en la norma para ello como tampoco se cumple con la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia.

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 se 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 son claras, 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:

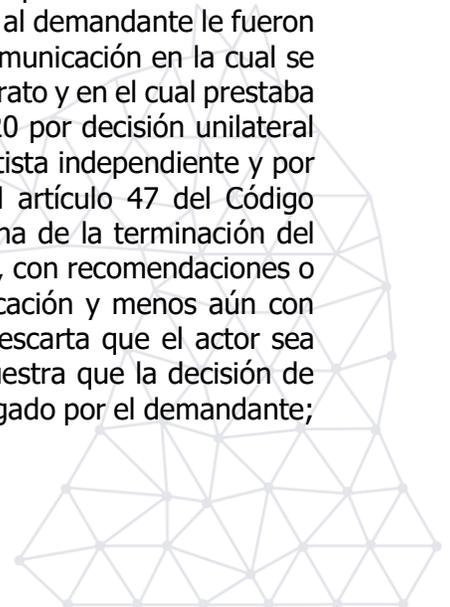
***“Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas 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.”

## **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 a un supuesto despido sin justa causa motivado por el supuesto estado de salud del actor, teniendo en cuenta que, el día 24 de septiembre de 2020 al demandante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato y en el cual prestaba sus servicios había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante en el cual DIMANTEC LTDA., actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Por otro lado, se destaca 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, indemnización por supuesto despido colectivo, 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.

#### **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.

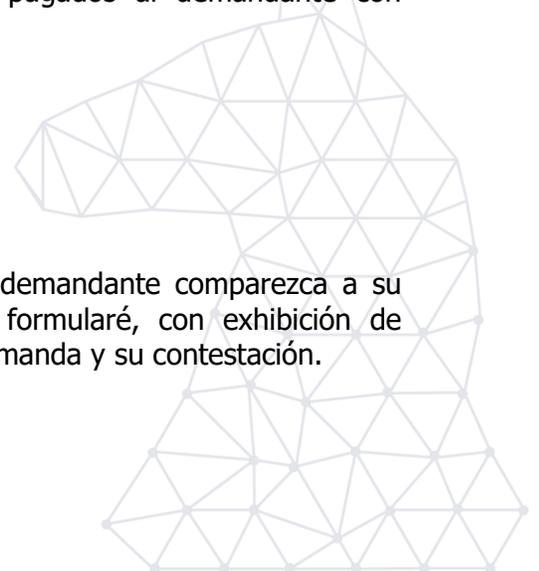
#### **e. COMPENSACIÓN.**

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:

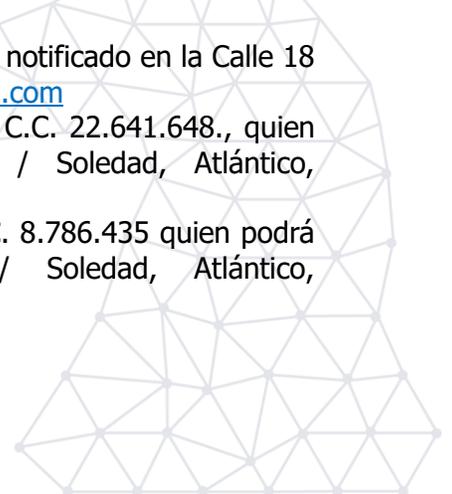
[https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros\\_godoycordoba\\_com/EnoX0tPOKTNArNXSfaML77kBQYN1RFZW9IQMZyt50UCN7g?e=z1Hxv0](https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/EnoX0tPOKTNArNXSfaML77kBQYN1RFZW9IQMZyt50UCN7g?e=z1Hxv0)

1. Contrato de trabajo.
2. Examen médico de ingreso.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto.
4. Documentos de terminación del contrato de trabajo.
5. Liquidación de prestaciones sociales.
6. Soporte de pago de liquidación.
7. Copia de 15 contratos comerciales de prestación de servicios suscritos entre Dimantec y Relianz.
8. Comunicación de terminación de contratos comerciales por parte de Relianz del 21 de agosto de 2020.
9. Recomendaciones médico laborales año 2017.
10. Concepto médico del 22 de marzo de 2019.
11. Soporte de pago de cesantías.
12. Copias comprobantes de nómina.
13. Aportes a seguridad social.

## 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. **BRUNO CAMPANELLA**, C.C. 72.190.783, quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, [brunoicampanella@hotmail.com](mailto:brunoicampanella@hotmail.com)
- 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](mailto:lizabeth.noriega@dimantec.com.co)
- C. **JUAN CARLOS HERNANDEZ DIAZ**, identificado con C.C. 8.786.435 quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, [juankarlosz@hotmail.com](mailto:juankarlosz@hotmail.com)



- D. JORGE SUAREZ CASTRO**, quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, [jorge.suarez@dimantec.com.co](mailto:jorge.suarez@dimantec.com.co)
- E. EDUARDO DANIEL ARRIETA CARDENAS** C.C. N° 73.431.330, quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, correo electrónico: [eduardo.arrieta@dimantec.com.co](mailto:eduardo.arrieta@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/EnoX0tPOKTNArNXSfaML77kBQYN1RFZW9IQMZyt50UCN7g?e=z1Hxv0](https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/EnoX0tPOKTNArNXSfaML77kBQYN1RFZW9IQMZyt50UCN7g?e=z1Hxv0)

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 17, oficina 17 – 118, edificio Atlántica Torre Empresarial, Barranquilla, Atlántico y/o a los correos electrónicos [notificaciones@godoycordoba.com](mailto:notificaciones@godoycordoba.com) y [jbarros@godoycordoba.com](mailto:jbarros@godoycordoba.com) este último debidamente inscrito en el Registro Nacional de Abogados.

Del Señor Juez,

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

