

Señores

JUZGADO SEGUNDO (2°) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD, ATLÁNTICO

ccto02soledad@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **JOSE JAIME FIGUEROA MENDOZA** contra **DIMANTEC S.A.S.**

RADICACIÓN. 2021-00583.

ASUNTO. Contestación de la demanda por **DIMANTEC S.A.S.**

OSCAR ALBERTO REY LONDOÑO, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma actuando en mi condición de apoderado especial de la empresa **DIMANTEC S.A.S.** 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
20 enero de 2022.	21 – 24 enero de 2022.	25 enero de 2022.	26 enero – 08 febrero 2022.

II. EN CUANTO A LOS HECHOS.

Al 1.	<p>No es cierto en la forma en como está redactado. En primer lugar, debemos aclarar que el demandante suscribió inicialmente un contrato de trabajo a término fijo con la empresa MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. el 17 de mayo de 2011 y que posteriormente suscribió con la misma empresa un contrato a término indefinido el 10 de febrero de 2012.</p> <p>Asimismo, se aclara que, la empresa MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. empresa que se fusionó con mi representada, y en tal virtud los trabajadores de dicha compañía pasaron a DIMANTEC S.A.S.</p> <p>Con esa precisión, el contrato de trabajo suscrito por el demandante inició el 17 de mayo de 2011.</p>
--------------	--

Al 2.	<p>El presente hecho contiene más de un supuesto fáctico frente a los cuales nos pronunciamos de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es cierto, el demandante fue inicialmente contratado por la MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. en el cargo de Técnico Mecánico y posteriormente desempeñó el cargo de Especialista Servicio Mecánico. - Es cierto, el demandante para el año 2020 recibía un salario básico mensual de \$1.128.144
Al 3.	<p>No se admite, no se trata de un hecho sino de una apreciación subjetiva del apoderado de la parte demandante.</p> <p>No obstante, debemos aclarar que el demandante suscribió inicialmente un contrato de trabajo a término fijo con la empresa MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. el 17 de mayo de 2011 y que posteriormente suscribió con la misma empresa un contrato a término indefinido el 10 de febrero de 2012.</p> <p>Asimismo, se aclara que, la empresa MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. empresa que se fusionó con mi representada, y en tal virtud los trabajadores de dicha compañía pasaron a DIMANTEC S.A.S.</p>
Al 4.	<p>No es cierto como se redacta. Si bien mi representada conoció e informó a la ARL SEGUROS BOLIVAR un supuesto incidente que presentó el demandante el 9 de febrero de 2019, lo cierto es que DIMANTEC desconoce cuál fue la determinación del origen de este, lo anterior, por ser esta información que goza de reserva médica por reposar en la historia clínica del actor.</p>
Al 5.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 6.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas</p>

	<p>a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 7.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 8.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante. Por lo tanto, es el demandante quien prueba lo que afirma en el presente hecho.</p>
Al 9.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 10.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas</p>

	<p>a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 11.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 12.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 13.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante y que hacen parte de la historia clínica del mismo, las cuales gozan de reserva.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de</p>

	<p>trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 14.	<p>No es cierto como se pretende hacer ver. El demandante nunca fue reubicado, por el contrario, siempre desarrolló y ejecutó las funciones propias del cargo desempeñado como Especialista de Servicio Mecánico sin restricción o recomendación médica alguna.</p>
Al 15.	<p>El presente hecho contiene más de un supuesto fáctico frente a los cuales nos pronunciamos de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es cierto, mi representada desconoce la historia clínica del actor por cuanto esta goza de reserva médica, incluso los exámenes y diagnósticos de los exámenes de aptitud laboral. <p>No obstante, el demandante allega con su escrito de demanda un examen médico periódico ocupacional de fecha 26 de noviembre de 2019 que indica restricciones laborales con vigencia de 40 días posteriores a la práctica del examen, por lo que se concluye que a la fecha de terminación del contrato de trabajo no tenía restricciones ni recomendaciones médicas vigentes ni por su médico tratante ni por medicina ocupacional.</p> <p>Asimismo, el demandante allega con su escrito de demanda un examen médico periódico ocupacional o de retiro de fecha 21 de julio de 2020, el cual no refiere restricciones o recomendaciones médicas laborales que indiquen que el actor puede ser considerado sujeto de protección especial, en razón de que las allí indicadas solo refieren a lo atinente a su autocuidado y a la utilización de los elementos de protección personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No es cierto, que mi representada haya realizado traslados a otros proyectos mineros a la terminación del contrato de trabajo del demandante, teniendo en cuenta que todos los contratos comerciales que tenía mi representada para el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos mineros se dieron por terminados unilateralmente por parte del cliente RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., tal y como se demuestra con la documental allegada, teniendo incluso una imposibilidad material y física de un eventual reintegro del demandante, máxime que en el caso que nos ocupa el mismo no prueba ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud. <p>Asimismo, se aclara el despacho que es claro que la compañía actuó conforme a la Ley y en uso de la facultad que tienen los empleadores</p>

	contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que la terminación del contrato de trabajo se puede dar sin justa causa, con el respectivo pago de la indemnización correspondiente.
Al 16.	<p>No es cierto como se pretende hacer ver. Mi representada desconocía el supuesto estado de salud del demandante. Aunado a ello, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p> <p>Adicionalmente, el demandante presentó acción de tutela solicitando el reintegro, mecanismo constitucional que fue estudiado en segunda instancia por parte de este Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soledad mediante fallo de tutela de fecha 20 de agosto de 2021, el cual al hacer el análisis probatorio de las pruebas que fueron de sustento para la acción constitucional y que refieren iguales para el presente proceso ordinario laboral considerando el despacho que <i>"no reposa prueba que nos conlleve a determinar que se encontrara incapacitado o con alguna afectación sustancial en salud o al menos estar en algún tratamiento médico al momento de la terminación del vínculo existente entre las partes, y que por ello exista un nexo de causalidad entre el estado de salud alegado y la terminación del contrato"</i></p>
Al 17.	<p>No es cierto en la forma en cómo está redactado, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a apreciaciones subjetivas del demandante que carecen de soporte fáctico y probatorio.</p> <p>Ahora bien, desde ya es necesario dejar claro que, el demandante no puede ser considerado como titular de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, esto debido a que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el mismo no se consideraba como una persona discapacitada toda vez que, no se encontraba incapacitado, ni presentaba ninguna restricción para desarrollar sus funciones o pérdida de capacidad laboral alguna. Por lo tanto, no puede afirmarse que es titular del fuero de salud.</p>
Al 18.	No es cierto, en el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.
Al 19.	No me consta, el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, son circunstancias fácticas ajenas a mi representada, propias del espacio personal del demandante.

<p>Aunado a lo anterior, mediante fallo de tutela de segunda instancia de fecha 21 de agosto de 2021 proferido por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soledad el despacho determinó que en el caso del demandante <i>"ninguno de los accionantes demostró cumplir con los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para ser tenidos como tal, pues no se evidencia que no cuenten con el apoyo de otros miembros de su familia, y tampoco que su pareja y/o madre de sus hijos hayan fallecido, abandonado el hogar o esté ausente de manera permanente, todo lo contrario, de las declaraciones extrajuicio se desprende que las relaciones conyugales se encuentran vigentes."</i></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>A la 1.</p>	<p>Me opongo, en primer lugar, debemos aclarar que el demandante suscribió inicialmente un contrato de trabajo a término fijo con la empresa MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. el 17 de mayo de 2011 y que posteriormente suscribió con la misma empresa un contrato a término indefinido el 10 de febrero de 2012.</p> <p>Asimismo, se aclara que, la empresa MANTENIMIENTOS Y SERVICIOS TECNICOS MINEROS LTDA. empresa que se fusionó con mi representada, y en tal virtud los trabajadores de dicha compañía pasaron a DIMANTEC S.A.S.</p> <p>Con esa precisión, el contrato de trabajo suscrito por el demandante inició el 17 de mayo de 2011 y terminó sin justa causa el 17 de julio de 2020, haciendo uso de la facultad establecida en el artículo 64 del C.S.T., con el reconocimiento de la respectiva indemnización.</p> <p>Ahora bien, 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 artículo 64 del CST.</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</p>
-----------------------	---

relación laboral, el actor no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes 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

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,

	<p>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, máxime cuando ha operado una causa legal. Adicionalmente, el demandante siempre pudo ejecutar sus labores con su máxima capacidad de trabajo, como quiera que, nunca existieron restricciones laborales que fueran contrarias a las actividades laborales que este realizaba diariamente.</p>
<p>A la 2.</p>	<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 lo dispuesto en el artículo 64 del CST.</p> <p>Lo expresado anteriormente, demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el</p>

demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes 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

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

	<p>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, máxime cuando ha operado una causa legal. Adicionalmente, el demandante siempre pudo ejecutar sus labores con su máxima capacidad de trabajo, como quiera que, nunca existieron restricciones laborales que fueran contrarias a las actividades laborales que este realizaba diariamente.</p>
<p>A la 3.</p>	<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 lo dispuesto en el artículo 64 del CST.</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 incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes 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

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

	<p>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.</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, máxime cuando ha operado una causa legal. Adicionalmente, el demandante siempre pudo ejecutar sus labores con su máxima capacidad de trabajo, como quiera que, nunca existieron restricciones laborales que fueran contrarias a las actividades laborales que este realizaba diariamente.</p>
<p>A la 4.</p>	<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 lo dispuesto en el artículo 64 del CST.</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 incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes 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

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.

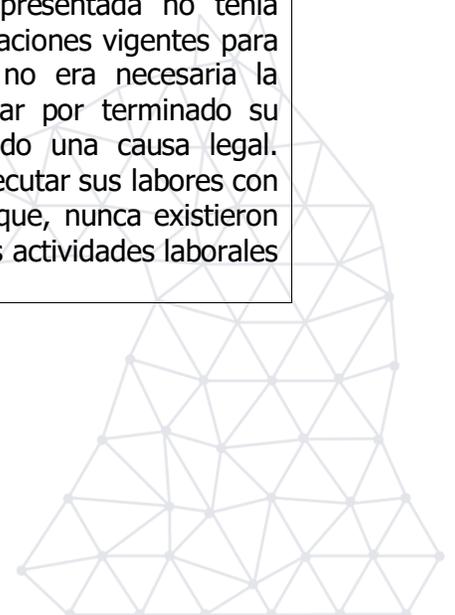
Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto de salud superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene

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.

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%.

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. Adicionalmente, el demandante siempre pudo ejecutar sus labores con su máxima capacidad de trabajo, como quiera que, nunca existieron restricciones laborales que fueran contrarias a las actividades laborales que este realizaba diariamente.



➤ **PRETENSIONES DE CONDENA:**

<p>A la 1.</p>	<p>Me opongo, 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 en razón a su supuesto estado de salud, sino con base en lo dispuesto en el artículo 64 del CST, con el reconocimiento de la respectiva indemnización.</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 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.</p> <p>Asimismo, en el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones y por ende no hay donde ubicarlos. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.</p> <p>En este sentido la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 28 de febrero de 2015, radicado No. 43119, MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, dejó sentado su posición ante la imposibilidad física y jurídica para efectuar el reintegro, al indicar:</p> <p>“En esto, este caso es similar al que resolvió esta Corporación mediante sentencia de casación del 1 de diciembre de 2005, Radicación 25802, en proceso que se siguió contra la Caja Agraria y el Banco Agrario, y en la cual se expresó lo siguiente:</p>
-----------------------	--

	<p>“(…) vista la motivación de la sentencia acusada, el ad quem para desestimar las súplicas principales, mantuvo la validez de la decisión de la empleadora que la condujo a cancelar el contrato de trabajo del demandante, y por ende concluyó que el nexo se finiquitó por la supresión del cargo, pero aclaró que dicha determinación no se constituía en una justa causa porque el Decreto que ordenó dicha supresión nunca nació a la vida jurídica, pues la sentencia que decretó la inexequibilidad del Decreto 1065 produjo sus efectos a partir de la fecha de su promulgación, entonces el despido fue ilegal, debido a que el soporte legal en que se sustentó dejó de existir”, y que sin embargo no hay lugar al reintegro debido a que como la causal alegada fue la supresión, por esta circunstancia se hace física y jurídicamente imposible el reintegro.”</p>
<p>a la 2.</p>	<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 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 artículo 64 Código Sustantivo del Trabajo.</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 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.</p> <p>“En esto, este caso es similar al que resolvió esta Corporación mediante sentencia de casación del 1 de diciembre de 2005, Radicación 25802, en proceso que se siguió contra la Caja Agraria y el Banco Agrario, y en la cual se expresó lo siguiente:</p>

	<p>“(…) vista la motivación de la sentencia acusada, el ad quem para desestimar las súplicas principales, mantuvo la validez de la decisión de la empleadora que la condujo a cancelar el contrato de trabajo del demandante, y por ende concluyó que el nexo se finiquitó por la supresión del cargo, pero aclaró que dicha determinación no se constituía en una justa causa porque el Decreto que ordenó dicha supresión nunca nació a la vida jurídica, pues la sentencia que decretó la inexequibilidad del Decreto 1065 produjo sus efectos a partir de la fecha de su promulgación, entonces el despido fue ilegal, debido a que el soporte legal en que se sustentó dejó de existir”, y que sin embargo no hay lugar al reintegro debido a que como la causal alegada fue la supresión, por esta circunstancia se hace física y jurídicamente imposible el reintegro.”</p>
<p>A la 3.</p>	<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 pretensión de reintegro, tampoco a la indemnización de 180 días establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y mucho menos mi representada estaba en la obligación de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo dada las consideraciones que se exponen a continuación:</p> <p>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 artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, con el reconocimiento de la respectiva indemnización.</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. 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.”</i> (Negritas 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 de limitación, 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>
A la 4.	Me opongo. En la medida en que las pretensiones de la demanda no deben prosperar, debe ser la parte actora la condenada en costas.
A la 5.	Me opongo, teniendo en cuenta que no existen elementos para que el juez de instancia haga uso de las facultades extra y ultra petita.
A la 6.	Me opongo, 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.

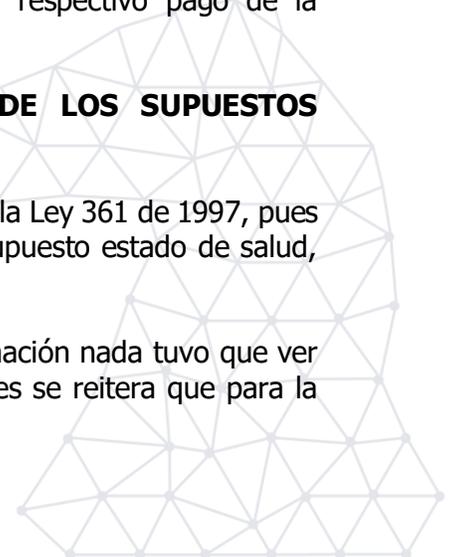
1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES SE DIO CON OCASIÓN A LA FACULTAD CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 64 DEL CST.

La terminación del contrato de trabajo realizado por mí representada fue legal: es claro que la compañía actuó conforme a la Ley y en uso de la facultad que tienen los empleadores contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, que la terminación del contrato de trabajo se puede dar sin justa causa, con el respectivo pago de la indemnización correspondiente.

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 artículo 64 del CST.

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 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

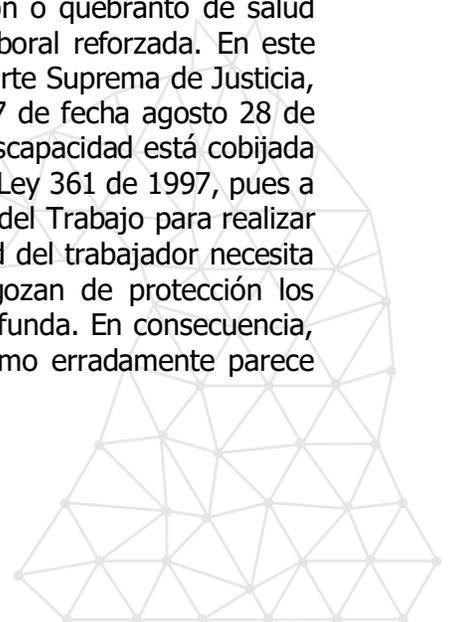
Aunado a lo anterior, es claro que la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se 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.

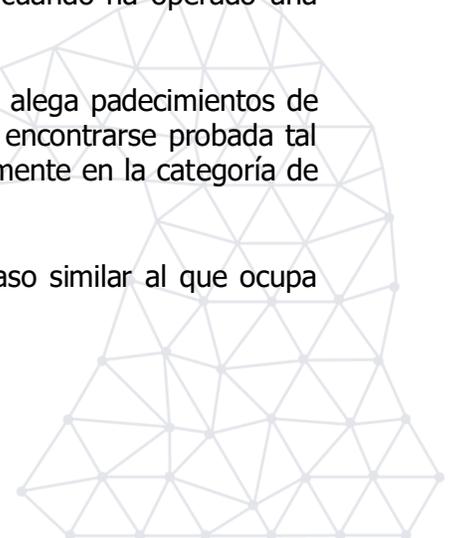
Para mayor orientación, encontramos que el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, señalaba los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997:

- 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.

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)".

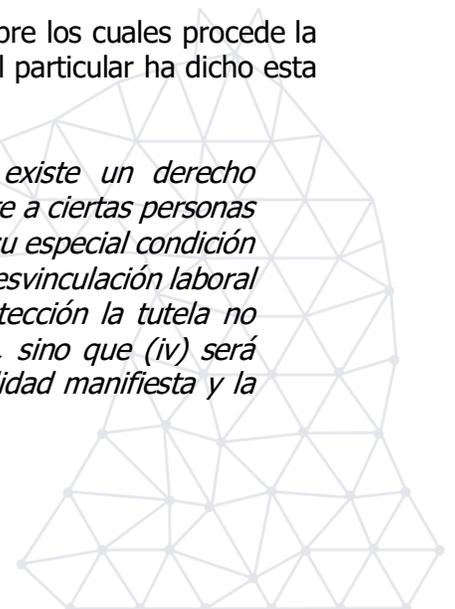
En el mismo precedente jurisprudencial indicado, expresa la colegiatura, que "solo cuando la condición de discapacidad de quien pretende beneficiarse de una acción que introduce una diferenciación positiva justificada esté probada o sea evidente, procede aplicar esa medida, pues hacerlo de manera discriminada 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. (...).”(Consúltese 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 en ejercicio de la facultad discrecional que tienen los empleadores de terminar el contrato de trabajo con justa causa con el respectivo reconocimiento de una indemnización tal y como ocurrió en el caso que nos ocupa.

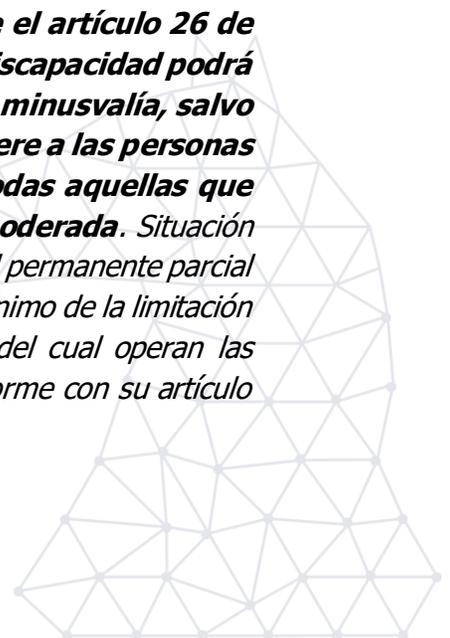
4. EL DEMANDANTE NO ES BENEFICIARIO DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.

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 tramite, 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.

5. IMPOSIBILIDAD FÍSICA Y JURÍDICA DEL REINTEGRO.

En el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones y por ende no hay donde ubicarlo. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.

En este sentido la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 28 de febrero de 2015, radicado No. 43119, MP. DR. RIGOBERTO ECHEVERRY BUENO, dejó sentado su posición ante la imposibilidad física y jurídica para efectuar el reintegro. Y así estableció:

"En esto, este caso es similar al que resolvió esta Corporación mediante sentencia de casación del 1 de diciembre de 2005, Radicación 25802, en proceso que se siguió contra la Caja Agraria y el Banco Agrario, y en la cual se expresó lo siguiente:

"(...) vista la motivación de la sentencia acusada, el ad quem para desestimar las súplicas principales, mantuvo la validez de la decisión de la empleadora que la condujo a cancelar el contrato de trabajo del demandante, y por ende concluyó que el nexo se finiquitó por la supresión del cargo, pero aclaró que dicha determinación no se constituía en una justa causa porque el Decreto que ordenó dicha supresión nunca nació a la vida jurídica, pues la sentencia que decretó la inexecutable del Decreto 1065 produjo sus efectos a partir de la fecha de su promulgación, entonces el despido fue ilegal, debido a que el soporte legal en que se sustentó dejó de existir", y que sin embargo no hay lugar al reintegro debido a que como la causal alegada fue la supresión, por esta circunstancia se hace física y jurídicamente imposible el reintegro."

V. EXCEPCIONES DE FONDO.

a. FALTA DE TÍTULO Y CAUSA EN LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA.

El actor carece de título jurídico para demandar las declaraciones y condenas que pretende, por cuanto 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 motivado por el supuesto estado

de salud del actor, teniendo en cuenta que, la terminación del contrato de trabajo del mismo obedeció a la facultad discrecional que tienen los empleadores de terminar los contratos de trabajo con base al artículo 64 del CST, esto es, con el respectivo pago de la indemnización correspondiente. Por otro lado,

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

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 y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral, con lo que se descarta que el accionante 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 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, entre otras.

c. INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD.

A pesar de no encontrarse en la demanda ningún hecho que soporte esta pretensión, me permito realizar una exposición de argumentos que demostrarán lo improcedente de la misma, debiendo absolverse a mi representada de esta petición.

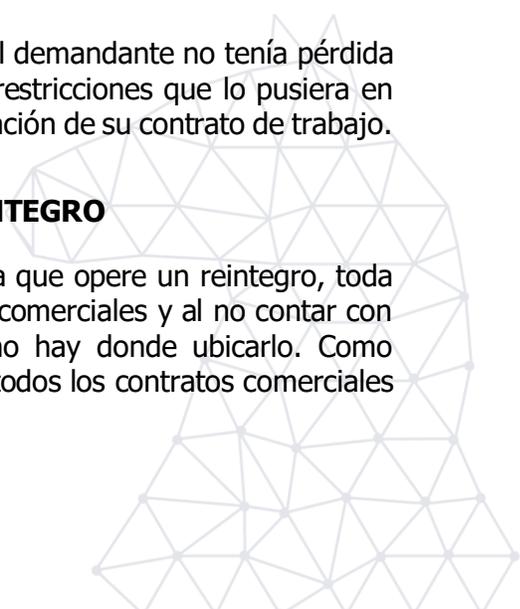
La finalización del vínculo laboral por parte de mi representada estuvo amparada en una causal legal prevista en el artículo 64 Código Sustantivo del Trabajo, como lo es la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y no por la inexistente discapacidad del ahora demandante.

Por lo anterior, se tiene que el demandante no demuestra de manera alguna haber sido sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral.

Tal y como se ha señalado a lo largo de esta contestación, el demandante no tenía pérdida de capacidad laboral, incapacidades, recomendaciones y/o restricciones que lo pusiera en condiciones de debilidad manifiesta al momento de la terminación de su contrato de trabajo.

d. IMPOSIBILIDAD FÍSICA Y JURÍDICA DEL REINTEGRO

En el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones y por ende no hay donde ubicarlo. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.



e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. 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.

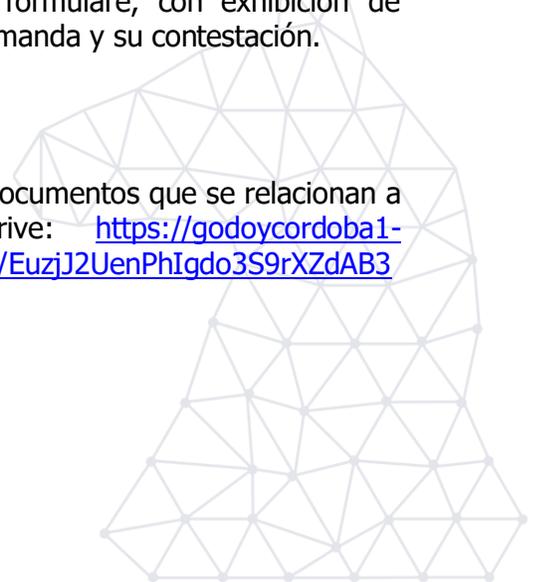
1. INTERROGATORIO DE PARTE

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 a través del siguiente link o enlace de OneDrive: https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/orey_godoycordoba_com/EuzjJ2UenPhIqdo3S9rXZdAB3yBcxfJG_0trC4q3lVj8BQ?e=RQVqw0

1. Contrato de trabajo a término fijo
2. Contrato de trabajo a término indefinido.



3. Carta lugar de prestación de servicios año 2014.
4. Carta de traslado de enero de 2016.
5. Carta de traslado de noviembre de 2016.
6. Carta terminación del contrato de trabajo.
7. Liquidación de acreencias laborales.
8. Soporte pago de liquidación de acreencias laborales.
9. Carta entrega de soportes de los últimos 3 pagos de aportes a seguridad social.
10. Certificado laboral.
11. Carta de terminación de los contratos comerciales de DIMANTEC S.A.S.
12. Soportes de pagos de aportes a seguridad social de los años 2017 a 2020.
13. Fallo de tutela de primera instancia de fecha 5 de abril de 2021.
14. Fallo de tutela de segunda instancia de fecha 20 de agosto de 2021.
15. FURAT del reporte de incidente laboral del 9 de febrero de 2019.

3. TESTIMONIOS.

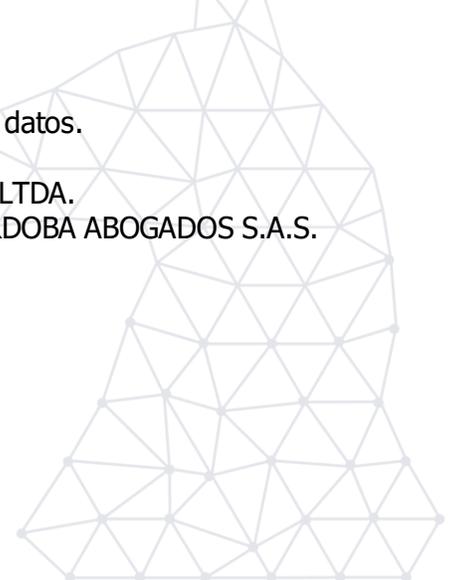
Agradezco librar boleta de citación para que a su despacho comparezcan las personas que a continuación se identifican y que rendirán testimonio respecto de todos y cada uno de los hechos de la demanda y su contestación en cuanto a ellos les conste, especialmente en lo relacionado con las causas de terminación de la relación laboral, los pagos efectuados al demandante, el pacto de exclusión salarial realizado con el demandante frente al pago 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 reconversión.

- 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 se allegan junto a través del siguiente link o enlace de OneDrive: https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/orey_godoycordoba_com/EuzjJ2UenPhIqdo3S9rXZdAB3yBcxfJG_0trC4q3IVj8BQ?e=RQVqw0

1. Los documentos relacionados en el respectivo acápite.
2. Poder conferido por DIMANTEC LTDA. a través de mensaje de datos.
3. Poder conferido por DIMANTEC LTDA. en formato de pdf.
4. Certificado de existencia y representación legal de DIMANTEC LTDA.
5. Certificado de existencia y representación legal de GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S. (Ver página 6)
6. Copia cédula de ciudadanía del suscrito.
7. 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 y orey@godoycordoba.com este último debidamente inscrito en el Registro Nacional de Abogados.

IX. TRASLADO DEL ESCRITO A LAS DEMÁS PARTES.

En atención a lo dispuesto en el artículo 3º del Decreto 860 de 2020, se remite el presente memorial en copia a los siguiente correos electrónicos de notificaciones de las partes:

- Apoderado demandante: osllarena20@gmail.com

Del Señor Juez,



OSCAR ALBERTO REY LONDOÑO
C.C. No. 1.14.866.487 de Barranquilla
T.P. No. 300.858 del C.S. de la J.

