

Señores

**JUZGADO SEGUNDO (2°) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD – ATLÁNTICO.**

E. S. D.

**REFERENCIA.** Proceso Ordinario Laboral de **FRANKLIN JOSE CORONADO CHARRIS** contra **DIMANTEC S.A.S. y OTROS.**

**RADICACIÓN.** 2021-0591

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

**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.** 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.**

<b>Fecha en que se recibe correo de notificación</b>	<b>Dos días hábiles siguientes</b>	<b>Fecha de notificación</b>	<b>Término para contestar</b>
20 de enero de 2022	21 – 24 de enero de 2022	25 de enero de 2022	26 de enero – 08 de febrero de 2022

**II. EN CUANTO A LOS HECHOS**

<b>Al 1.</b>	<b>No es cierto</b> , el contrato de trabajo fue suscrito con la compañía Mantenimientos y Servicios Técnicos Mineros Ltda. el día 09 de mayo de 2011 a término fijo inferior a un año, empresa que luego por razones de índole societario actualmente se encuentra absorbida por Dimantec Ltda., por lo que el contrato de trabajo por acuerdo entre las partes se modificó posteriormente a término indefinido.
<b>Al 2.</b>	<b>No es cierto como esta redactado</b> , se debe tener en cuenta que el rol de técnico líder fue el último cargo desempeñado por el actor en la compañía, puesto que inicialmente ostentaba el cargo de técnico mecánico.  Adicionalmente, se aclara que la suma de \$1.501.668 fue la última asignación salarial básica recibida por el demandante.

<b>Al 3.</b>	<b>Es cierto</b> , el demandante desarrollaba sus funciones bajo la subordinación de Dimantec Ltda. hoy Dimantec S.A.S.
<b>Al 4.</b>	<b>No es cierto como se pretende hacer ver</b> , pues si bien el demandante sufrió para la fecha indicada un accidente, lo cierto es que del mismo se efectuaron los seguimientos correspondientes y en su momento se tuvieron en cuenta las recomendaciones, aclarando que el suceso no dejó secuelas en la salud del accionante, pues para la fecha de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo el demandante se encontraba en plenas condiciones físicas, sin recomendaciones laborales vigentes o incapacidades médicas y mucho menos un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15%.
<b>Al 5.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a terceros, quienes son personas jurídicas totalmente independientes a mi representada; por tanto, mi poderdante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.
<b>Al 6.</b>	<b>No es cierto</b> , se aclara que el demandante luego del accidente de trabajo tuvo seguimiento por parte de medicina laboral de Dimantec Ltda., donde se tuvieron en cuenta recomendaciones medicas las cuales estuvieron vigentes hasta el 21 de octubre de 2014, para la fecha de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo el demandante se encontraba en plenas condiciones físicas, sin recomendaciones laborales vigentes o incapacidades médicas y mucho menos un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15%.
<b>Al 7.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a terceros, quienes son personas jurídicas totalmente independientes a mi representada; por tanto, mi poderdante no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.
<b>Al 8.</b>	<b>No es cierto como se redacta</b> , mi representada fue notificada de dicho dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico el día 03 de julio de 2015; sin embargo, de este documento se depende que se determina en el acápite de deficiencias que el demandante tuvo una lumbalgia mecánica sin secuelas y además se concluye que dicha patología no genera deficiencias por lo que su porcentaje de pérdida de capacidad laboral es 0%.
<b>Al 9.</b>	<p><b>No es cierto en la forma en cómo está redactado</b>, 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, se aclara que para el momento de la terminación de la relación laboral con base en un mutuo acuerdo entre las partes, el demandante se encontraba en plenas condiciones físicas, sin recomendaciones laborales vigentes o incapacidades médicas y mucho menos un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15%.</p>

<b>Al 10.</b>	<b>No me consta</b> , son situaciones propias del espacio personal del demandante, por lo que mi representada no está llamada a emitir pronunciamiento al respecto.
<b>Al 11.</b>	<b>No me consta</b> , el hecho hace referencia a terceros, por lo que deberá ser la parte actora quien pruebe lo aquí manifestado.
<b>Al 12.</b>	<b>No es cierto como se encuentra redactado</b> , se recuerda que para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante con base en un mutuo acuerdo celebrado entre las partes, se encontraba en plenas condiciones físicas, sin recomendaciones laborales vigentes o incapacidades médicas y mucho menos un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15%, por lo que carecen de sustento factico y jurídico las afirmaciones de la parte accionante en este numeral.
<b>Al 13.</b>	<p><b>No es cierto como se encuentra redactado</b>, se recuerda que para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante con base en un mutuo acuerdo celebrado entre las partes, se encontraba en plenas condiciones físicas, sin recomendaciones laborales vigentes o incapacidades médicas y mucho menos un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15%, por lo que carecen de sustento factico y jurídico las afirmaciones de la parte accionante en este numeral.</p> <p>Ahora bien, como es obligatorio para cualquier empleador de manera periódica se debe remitir a sus colaboradores a practicarse los exámenes médicos de rutina.</p>
<b>Al 14.</b>	<b>No es cierto</b> , entre mi representada y el demandante en acto de buena fe y en el marco de un escenario negociador celebraron un mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo el día 24 de septiembre de 2020, mediante el cual las partes manifiestan expresamente que este acuerdo surte efectos y tiene plena validez y que con la suma transaccional se entiende compensada cualquier eventual diferencia sobre cualquier garantía y derechos inciertos y discutibles que pudieren desprenderse de la relación laboral.
<b>Al 15.</b>	<p><b>No es cierto</b>, no es el relato de un hecho, es una apreciación subjetiva del apoderado judicial del demandante, se aclara que entre mi representada y el demandante en acto de buena fe y en el marco de un escenario negociador celebraron un mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo el día 24 de septiembre de 2020, mediante el cual las partes manifiestan expresamente que este acuerdo surte efectos y tiene plena validez y que con la suma transaccional se entiende compensada cualquier eventual diferencia sobre cualquier garantía y derechos inciertos y discutibles que pudieren desprenderse de la relación laboral.</p> <p>Ahora bien, se recuerda que para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante con base en un mutuo acuerdo celebrado entre las partes, se encontraba en plenas condiciones físicas, sin recomendaciones laborales vigentes o incapacidades médicas y mucho menos un dictamen de pérdida de capacidad laboral con un porcentaje superior al 15%, por lo que</p>

	carecen de sustento factico y jurídico las afirmaciones de la parte accionante en este numeral.
<b>Al 17.</b>	<p><b>No es cierto</b>, en el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales vigentes y al no contar con estos acuerdos comerciales no tiene ningún tipo de operación.</p> <p>Ahora bien, como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.</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:

<b>A la 1.</b>	<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 a un acuerdo de voluntades, pues entre las partes se suscribió un mutuo acuerdo con el fin de terminar el vínculo laboral, el cual goza de plena validez pues no existió vicios del consentimiento.</p> <p>Ahora bien, 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>
<b>A la 2.</b>	<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 a un acuerdo de voluntades, pues entre las partes se suscribió un mutuo acuerdo con el fin de terminar el vínculo laboral, el cual goza de plena validez pues no existió vicios del consentimiento.</p> <p>Ahora bien, 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 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.

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, <b>la estabilidad es una excepción y no una generalidad</b>, 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"> <li>• Moderada: PCL entre el 15% y el 25%.</li> <li>• Severa: PCL mayor al 25% e inferior al 50%.</li> <li>• Profunda: PCL superior al 50%.</li> </ul> <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 un mutuo acuerdo, 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 la terminación fue acordada con el demandante quien de manera libre y voluntaria dio su consentimiento en la suscripción del acuerdo transaccional.</p>
<p><b>A la 3.</b></p>	<p><b>Me opongo</b>, con base en lo argüido en respuesta a la pretensiones anteriores, 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,</p>

	<p>pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en un mutuo acuerdo, no presentaba dictamen alguno que estableciera porcentaje superior al 15% de PCL, 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 la terminación fue acordada con el demandante quien de manera libre y voluntaria dio su consentimiento en la suscripción del acuerdo transaccional.</p>
<b>Al 4.</b>	<p><b>Me opongo</b>, en primer lugar no estamos ante la figura de un despido, pues la terminación se dio con base en un acuerdo de voluntades celebrado entre y las parte, y segundo porque 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 CONDENA:**

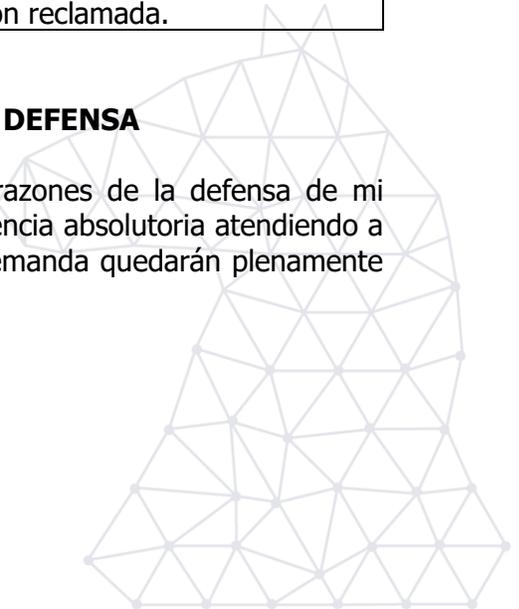
<b>A la 1.</b>	<p><b>Me opongo</b>, puesto que en este caso es totalmente improcedente el reintegro, toda vez que el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base en un mutuo acuerdo de terminación suscrito entre las partes.</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 excepción y no una generalidad</b>, como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.</p>
----------------	---

	<p>Por otra parte, en el presente caso existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales vigentes y al no contar con estos acuerdos comerciales no tiene ningún tipo de operación y 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><b>A la 2.</b></p>	<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 al mutuo acuerdo de terminación suscrito entre las partes.</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 excepción y no una generalidad</b>, como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.</p>
<p><b>A la 3.</b></p>	<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 al mutuo acuerdo de terminación suscrito entre las partes.</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%,</p>

	<p>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>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.</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 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>
<p><b>A la 4.</b></p>	<p><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.</p>
<p><b>A la 5.</b></p>	<p><b>Me opongo</b>, ante lo infundado de esta demanda no deberá hacerse extensivas las facultades extra y ultra petita.</p>
<p><b>A la 6.</b></p>	<p><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.</p>

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

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



## 1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES SE DIO CON OCASIÓN A UN MUTUO ACUERDO CELEBRADO ENTRE LAS PARTES – TRANSACCIÓN Y COSA JUZGADA

Entre mi representada y el demandante en acto de buena fe y en el marco de un escenario negociador celebraron un mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo el día 24 de septiembre de 2020, mediante el cual las partes manifiestan expresamente que este acuerdo surte efectos y tiene plena validez y que con la suma transaccional se entiende compensada cualquier eventual diferencia sobre garantías y derechos inciertos y discutibles que pudieren desprenderse de la relación laboral, declarando así el demandante a paz y salvo por todo concepto.

## 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 el mutuo acuerdo de terminación del vínculo laboral suscrito el 24 de septiembre de 2020.

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, 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.

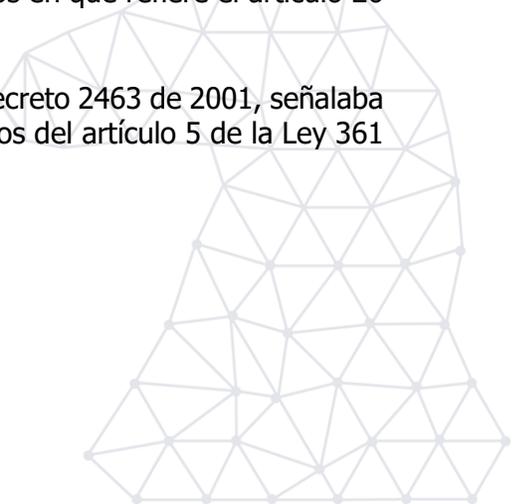
Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto de salud superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y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



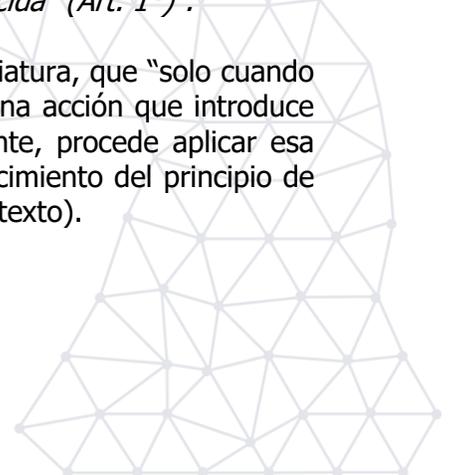
Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas 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 un mutuo acuerdo, 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:

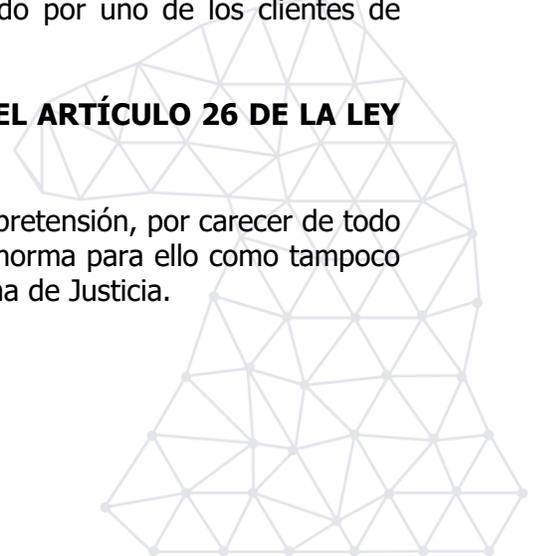
*"Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación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

## 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 ubicar al demandante que pretende reinstalación. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.



## V. EXCEPCIONES PREVIAS

### a. COSA JUZGADA

Resulta evidente que con el acuerdo de transacción celebrado el día 24 de septiembre de 2020, las pretensiones de la presente demanda no pueden ser analizadas por parte de la autoridad judicial, pues han hecho tránsito a cosa juzgada.

Lo anterior en la medida que tal como puede apreciarse del texto del acuerdo transaccional entre la empresa y el demandante acordaron el reconocimiento de una suma transaccional para transar cualquier diferencia laboral que pueda existir por la vigencia, ejecución y terminación de la relación laboral que unió a las partes.

Asimismo, evidencia los efectos de la cosa juzgada el acta de transacción en donde se manifestó que sería cancelada suma transaccional, única y definitiva que declaraba a mí representada a paz y salvo por cualquier tipo de diferencia o acreencia derivada de la relación laboral existente entre las partes. Así mismo se manifestó que por voluntad de las partes, se generaban los efectos de la cosa juzgada sobre toda reclamación como la que ahora nos ocupa.

En cuanto a la validez de los acuerdos celebrados como en el presente caso, y su tránsito a cosa juzgada es pertinente recordar lo señalado por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 04 de abril de 2006, radicado 25841, con ponencia del Dr. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ arriba transcrita y que valida de forma directa la excepción que aquí se propone.

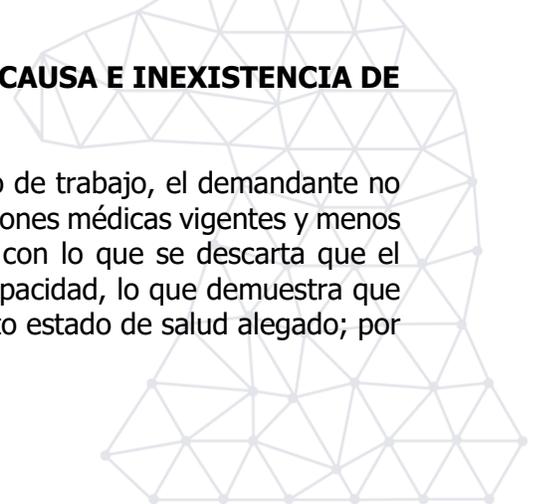
## VI. EXCEPCIONES DE FONDO.

### 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 alegado estado de salud del actor, teniendo en cuenta que, la terminación del contrato de trabajo del mismo obedeció a la libre voluntad de las partes, pues entre la empresa y el trabajador se celebró un mutuo acuerdo de terminación.

### 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 la libre voluntad de las partes, pues la misma se dio con ocasión a un mutuo acuerdo de terminación celebrado el 24 de septiembre de 2020 entre la compañía y el 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. 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.

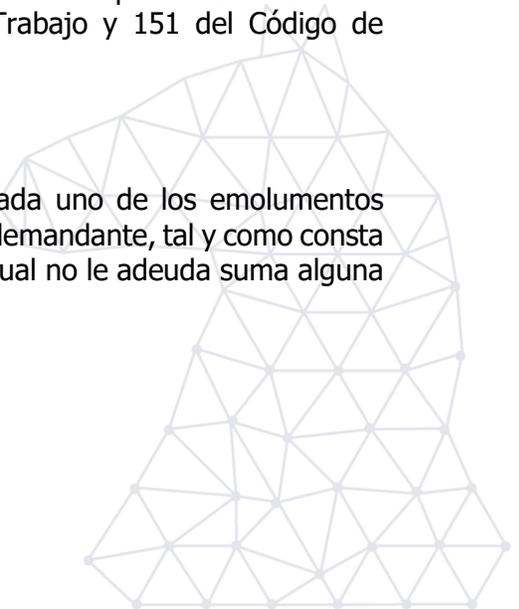
**e. PRESCRIPCIÓN.**

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.

**f. 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.

**g. 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.

#### **h. COSA JUZGADA**

Resulta evidente que con el acuerdo de transacción celebrado el día 24 de septiembre de 2020, las pretensiones de la presente demanda no pueden ser analizadas por parte de la autoridad judicial, pues han hecho tránsito a cosa juzgada.

Lo anterior en la medida que tal como puede apreciarse del texto del acuerdo transaccional entre la empresa y el demandante acordaron el reconocimiento de una suma transaccional para transar cualquier diferencia laboral que pueda existir por la vigencia, ejecución y terminación de la relación laboral que unió a las partes.

Asimismo, evidencia los efectos de la cosa juzgada el acta de transacción en donde se manifestó que sería cancelada suma transaccional, única y definitiva que declaraba a mí representada a paz y salvo por cualquier tipo de diferencia o acreencia derivada de la relación laboral existente entre las partes. Así mismo se manifestó que por voluntad de las partes, se generaban los efectos de la cosa juzgada sobre toda reclamación como la que ahora nos ocupa.

En cuanto a la validez de los acuerdos celebrados como en el presente caso, y su tránsito a cosa juzgada es pertinente recordar lo señalado por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 04 de abril de 2006, radicado 25841, con ponencia del Dr. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ arriba transcrita y que valida de forma directa la excepción que aquí se propone.

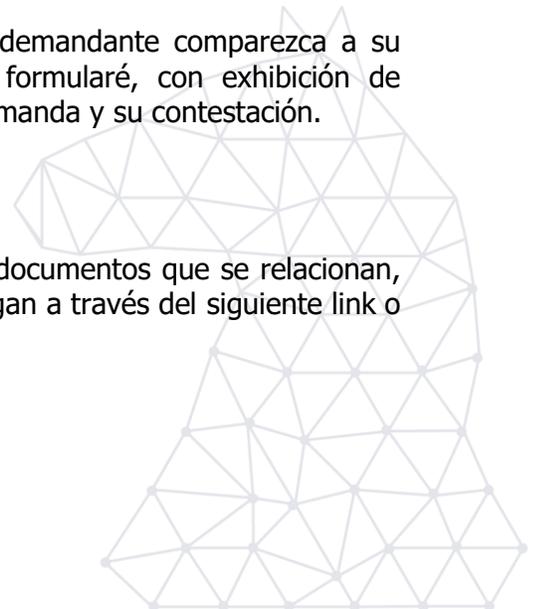
### **VII. PRUEBAS**

#### **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/EkOKuxRPPNREkHZtIxc1g8IB3efqFflnKfvh6pDqtoReug?e=Ib4DI4](https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/EkOKuxRPPNREkHZtIxc1g8IB3efqFflnKfvh6pDqtoReug?e=Ib4DI4)

1. Contrato de trabajo.
2. Carta de traslado mayo de 2015.
3. Liquidación final de acreencias laborales.
4. Acuerdo de terminación y/o transacción.
5. Documentos de terminación de la relación laboral.
6. Soporte de pago de liquidación.
7. Reporte de accidente de trabajo 08 de mayo de 2014.
8. Calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL.
9. Dictamen de la JRCI del Atlántico de fecha 18 de junio de 2015.
10. Carta de terminación de contratos comerciales de DIMANTEC S.A.S.
11. Fallo de tutela de primera instancia de fecha 5 de abril de 2021.
12. Fallo de tutela de segunda instancia de fecha 20 de agosto de 2021.
13. Soporte de pagos al sistema de seguridad social de los últimos 3 años.
14. Copias comprobantes de nómina de los últimos 3 años.

### 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:

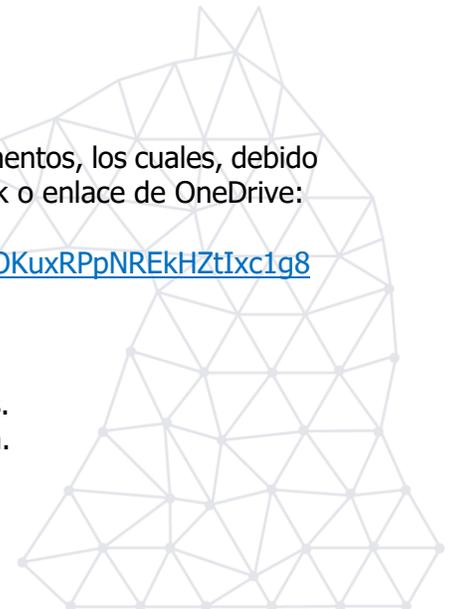
- A. **LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA**, identificada con C.C. 22.641.648., quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, [lizabeth.noriega@dimantec.com.co](mailto:lizabeth.noriega@dimantec.com.co)
- B. **JUAN CARLOS HERNANDEZ DIAZ**, identificado con C.C. 8.786.435 quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, [juancarlos.diaz@dimantec.com.co](mailto:juancarlos.diaz@dimantec.com.co)

### VIII. 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/EkOKuxRPPNREkHZtIxc1g8IB3efqFflnKfvh6pDqtoReug?e=Ib4DI4](https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/EkOKuxRPPNREkHZtIxc1g8IB3efqFflnKfvh6pDqtoReug?e=Ib4DI4)

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.

#### IX. 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.

