

Señores

**JUZGADO SEGUNDO (02) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLANTICO**

E. S. D.

**REFERENCIA:** Proceso ordinario laboral iniciado por **ANDRES MODESTO BLANCO ORTIZ** contra **DIMANTEC LTDA**

**RADICADO.** **2020 - 00210**

**ASUNTO:** Contestación de demanda por **DIMANTEC LTDA**

**MARIA ISABEL VINASCO LOZANO**, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi calidad de apoderada judicial de **DIMANTEC LTDA**, conforme al poder adjunto conferido por dicha sociedad a la firma **GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S.**, en la cual me encuentro inscrita como abogada de conformidad con lo dispuesto en el art. 75 del CGP tal y como consta en certificado de existencia y representación legal, doy contestación a la demanda que dio origen al proceso de la referencia, de acuerdo con la subsanación de la demanda presentada en los siguientes términos:

**I. OPORTUNIDAD DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

De conformidad con lo ordenado por el Despacho, la notificación del auto admisorio de la demanda debía surtirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto 806 de 2020. En ese sentido, mi representada recibió en físico en el sitio de domicilio vía correo electrónico copia del auto admisorio de la demanda el día 14 de septiembre de 2020, por lo que el término para contestar la demanda vence el día 30 de septiembre de 2020, siendo radicada está en la debía oportunidad.

**I. EN CUANTO A LOS HECHOS**

<b>Al 1.</b>	<b>Es cierto.</b> Lo anterior de acuerdo con el contrato de trabajo celebrado entre las partes.
<b>Al 2.</b>	<b>Es cierto,</b> ese fue el cargo contratado y naturaleza del contrato de trabajo.
<b>Al 3.</b>	<b>Es cierto.</b> Esta suma correspondió al último salario devengado.
<b>Al 4.</b>	<b>No se admite,</b> en la medida que hace referencia a un hecho ajeno a mi representada y propio de la historia clínica del demandante.
<b>Al 5.</b>	<b>No se admite,</b> al respecto debe tenerse en cuenta que el demandante no acreditó ante mi representada estar padeciendo ninguna enfermedad limitante, que le impidiera el desempeño de sus funciones, por el contrario, el señor Blanco siempre fue apto para el desempeño de su cargo. En cuanto a las incapacidades que refiere el demandante desde el año 2015 que disfrutó de su licencia de paternidad no se recibió reporte adicional sobre incapacidades médicas concedidas al demandante, debiendo tenerse en

	<p>cuenta que para el momento de la desvinculación ninguna condición médica especial ostentaba el demandante que requiriera de una especial protección.</p>
<b>Al 6.</b>	<p><b>No se acepta</b>, y se señala que el demandante desde el momento de su desvinculación no padecía ningún tipo de enfermedad limitante para el desempeño de sus funciones, y en vigencia de la relación laboral siempre fue apto para el desempeño de su cargo.</p> <p>Finalmente, no es cierto que la valoración médica señalada en el presente hecho haya sido la única ordenada y practicada por mi representada y para el momento de su desvinculación no contaba con ninguna restricción o recomendación vigente para el desempeño de su cargo.</p>
<b>Al 7.</b>	<p><b>Es cierto.</b> Sin embargo, se aclara que esta decisión no obedeció a ningún tema médico como lo pretende el demandante, pues la realidad de las cosas es que mediante comunicaciones de los clientes de mi representada se finalizaron los contratos de prestación de servicios, en donde más de 400 trabajadores quedaron sin labores y la empresa en aras de no tomar decisiones de desvinculación de todo este personal, inicio programas de entrenamiento para todo ese personal, mientras se suscribían nuevos contratos comerciales que permitieran a DIMANTEC LTDA, ubicar al personal.</p> <p>En esa búsqueda de nuevos contratos se logró ubicar al 75% de los trabajadores y con los restantes se decidió dar aplicación al artículo 140 del C.S.T., mientras la empresa seguía en la búsqueda de nuevos contratos comerciales.</p> <p>Así las cosas, debe tenerse en cuenta, que frente a esta decisión no opero ningún tipo de discriminación, pues esta situación ocurrió con muchos de los trabajadores de la empresa, dadas las condiciones contractuales de la misma.</p>
<b>Al 8.</b>	<p><b>No me consta</b> dado que hace mención a un hecho de un tercero ajeno al proceso, sin embargo, se llama la atención en cuanto a que el demandante no contaba al momento de la terminación del contrato de trabajo con ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera el desempeño de sus funciones, ni contaba con ninguna enfermedad que le limitara sustancialmente sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo.</p>
<b>Al 9.</b>	<p><b>No me consta</b> dado que hace mención a un hecho de un tercero ajeno al proceso, sin embargo, se llama la atención en cuanto a que el demandante no contaba al momento de la terminación del contrato de trabajo con ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera el desempeño de sus funciones, ni contaba con ninguna enfermedad que le limitara sustancialmente sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo.</p>
<b>Al 10.</b>	<p><b>No me consta</b>, se trata de una gestión ajena a mi representada.</p>

<b>Al 11.</b>	<b>No me consta</b> dado que hace mención de un hecho de un tercero ajeno al proceso, sin embargo, se llama la atención en cuanto a que el demandante no contaba al momento de la terminación del contrato de trabajo con ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera el desempeño de sus funciones, ni contaba con ninguna enfermedad que le limitara sustancialmente sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo.
<b>Al 12.</b>	<b>No me consta,</b> se trata de una gestión ajena a mi representada.  Sin embargo, se llama la atención en cuanto a que el demandante no contaba al momento de la terminación del contrato de trabajo con ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera el desempeño de sus funciones, ni contaba con ninguna enfermedad que le limitara sustancialmente sus funciones al momento de la terminación del contrato de trabajo.
<b>Al 13.</b>	<b>No me consta,</b> dado que hace referencia a hechos en los cuales no está involucrada mi representada, por lo que no me puedo pronunciar.
<b>Al 14.</b>	<b>No me consta,</b> dado que hace referencia a hechos en los cuales no está involucrada mi representada, por lo que no me puedo pronunciar.
<b>Al 15.</b>	<b>No me consta,</b> dado que hace referencia a hechos en los cuales no está involucrada mi representada, por lo que no me puedo pronunciar.
<b>Al 16.</b>	<b>No me consta,</b> dado que hace referencia a hechos en los cuales no está involucrada mi representada, por lo que no me puedo pronunciar. Adicionalmente se hace referencia a situaciones posteriores a la desvinculación del demandante.
<b>Al 17.</b>	<b>No me consta,</b> dado que hace referencia a hechos en los cuales no está involucrada mi representada, por lo que no me puedo pronunciar. Adicionalmente se hace referencia a situaciones posteriores a la desvinculación del demandante.
<b>Al 18.</b>	<b>No me consta,</b> dado que hace referencia a hechos en los cuales no está involucrada mi representada, por lo que no me puedo pronunciar. Adicionalmente se hace referencia a situaciones posteriores a la desvinculación del demandante.
<b>Al 19.</b>	<b>No me consta,</b> mi representada no conoció de esta situación, adicionalmente para el momento en que se materializa la desvinculación del demandante ninguna condición especial en su estado médico acreditaba por lo que claramente no puede entenderse de manera alguna que la terminación del contrato de trabajo se haya presentado debido a una causa discriminatoria.
<b>Al 20.</b>	<b>No me consta,</b> mi representada no conoció de esta situación, adicionalmente para el momento en que se materializa la desvinculación del demandante ninguna condición especial en su estado médico acreditaba por lo que claramente no puede entenderse de manera alguna que la terminación del contrato de trabajo se haya presentado en razón de una causa discriminatoria.

<b>AI 21.</b>	<b>No me consta</b> , se trata de hechos propios de la historia clínica del demandante.
<b>AI 22.</b>	<b>No me consta</b> , se trata de hechos ajenos a mi representada y además desconocidos por esta.
<b>AI 23.</b>	<b>Es cierto</b> , por parte de mi representada fue realizada esa solicitud.
<b>AI 24.</b>	<b>No es cierto</b> . En la fecha indicada por el demandante se le comunicó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por parte de mi representada y le fue puesta de presente la carta de terminación de contrato de trabajo, la cual no quiso recibir, ni firmar, por lo cual la empresa procedió a dejar el acta de lectura respectiva.
<b>AI 25.</b>	<b>No se acepta</b> , por parte de mi representada, le fue comunicado al demandante la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y le fue puesta de presente la carta de terminación de contrato de trabajo, la cual no quiso recibir, ni firmar, por lo cual la empresa procedió a dejar el acta de lectura respectiva.
<b>AI 26.</b>	<b>No es cierto</b> . El accionante no presentó ningún accidente de trabajo dentro de las instalaciones de la compañía, pues como lo puede verificar el despacho, no existe prueba de lo manifestado.
<b>AI 27.</b>	<b>No es cierto</b> . El accionante no presentó ningún accidente de trabajo dentro de las instalaciones de la compañía, pues como lo puede verificar el despacho, no existe prueba de lo manifestado. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que en la fecha indicada únicamente le fue comunicado al demandante la decisión de terminación del contrato de trabajo, sin que hubiere realizado ninguna función propia de su cargo.
<b>AI 28.</b>	<b>No es cierto</b> , se trata de una afirmación realizada sin ningún tipo de soporte, al respecto se debe tener en cuenta que el demandante no padecía ninguna limitación el día de la terminación del contrato de trabajo, por lo que no existía ningún impedimento para que mi representada pudiera materializar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.
<b>AI 29.</b>	<b>No es cierto</b> , se reitera que el demandante no padeció accidente de trabajo.
<b>AI 30.</b>	<b>No se acepta</b> , se reitera que el demandante no padeció accidente de trabajo, por lo tanto, no hay testigos de esta situación.
<b>AI 31.</b>	<b>No es cierto</b> , se reitera que el demandante no padeció accidente de trabajo.
<b>AI 32.</b>	<b>No me consta</b> , mi representada desconoce la situación aquí descrita.
<b>AI 33.</b>	<b>No es cierto</b> , se reitera que el demandante no padeció accidente de trabajo, y mi representada nunca incumplió las obligaciones contractuales con el demandante, como erróneamente afirma sin ningún fundamento.
<b>AI 34.</b>	<b>No me consta</b> , se trata de un hecho ajeno a mi representada, razón por la cual no lo puedo admitir o negar.
<b>AI 35.</b>	<b>No me consta</b> , se trata de un hecho ajeno a mi representada, razón por la cual no lo puedo admitir o negar.
<b>AI 36.</b>	<b>No es cierto</b> , lo indicado por la apoderada de la parte demandante es una afirmación temeraria, carente de todo soporte, como podrá evidenciarse en el transcurso del debate probatorio, mi representada siempre cumplió con las obligaciones contractuales y legales pactadas con el demandante, sin que

	<p>existiera ninguna condición médica que impidiera a mi representada tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, pues como se demostrará, el señor Blanco para la fecha en que fue comunicada la decisión de terminación del contrato de trabajo no contaba con incapacidades médicas y no presentó ninguna desde el año 2014, y en el año 2015 únicamente acreditó su licencia de paternidad, además no contaba con restricciones o recomendaciones vigentes conocidas por la compañía, ni con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera o dificultara la realización de las funciones para el cargo para el cual había sido contratado y la enfermedad que ha referido a lo largo de la demanda no lo imposibilitaba para llevar una vida laboral normal, por lo que de ninguna manera puede hablarse de un acto de discriminación, siendo inaceptable lo señalado en la presente demanda.</p>
<b>Al 37.</b>	<p><b>No es cierto,</b> mi representada no estaba obligada a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para finalizar el contrato de trabajo con el demandante.</p>
<b>Al 38.</b>	<p><b>No es cierto,</b> mi representada no estaba obligada a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para finalizar el contrato de trabajo con el demandante.</p> <p>Como podrá evidenciarse en el transcurso del debate probatorio, mi representada siempre cumplió con las obligaciones contractuales y legales pactadas con el demandante, sin que existiera ninguna condición médica que impidiera a mi representada tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, pues como se demostrará, el señor Blanco para la fecha en que fue comunicada la decisión de terminación del contrato de trabajo no contaba con incapacidades médicas y no presentó ninguna desde el año 2014, y en el año 2015 únicamente acreditó su licencia de paternidad, además no contaba con restricciones o recomendaciones vigentes conocidas por la compañía, ni con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera o dificultara la realización de las funciones para el cargo para el cual había sido contratado y la enfermedad que ha referido a lo largo de la demanda no lo imposibilitaba para llevar una vida laboral normal, por lo que de ninguna manera puede hablarse de un acto de discriminación, siendo inaceptable lo señalado en la presente demanda.</p>
<b>Al 39.</b>	<p><b>No se acepta,</b> los documentos de retiro fueron remitidos a la dirección de domicilio del demandante ante la negativa de aceptar la notificación de estos el día de la comunicación de la decisión adoptada por la compañía, y en ese sentido fueron brindadas las explicaciones correspondientes.</p>
<b>Al 40.</b>	<p><b>No es cierto,</b> En la medida en que el demandante no quiso firmar la carta de terminación del contrato de trabajo, y en aras de no afectar el pago de la liquidación, se procedió con el pago de esta, mediante depósito judicial, el cual fue debidamente informado al accionante, siendo este un proceder regulado legalmente, especialmente ante las situaciones como las presentadas con el demandante.</p>
<b>Al 41.</b>	<p><b>No es cierto,</b> mi representada ha tenido con el demandante siempre un obrar de buena fe y ajustado a los preceptos legales, por lo que en ninguna</p>

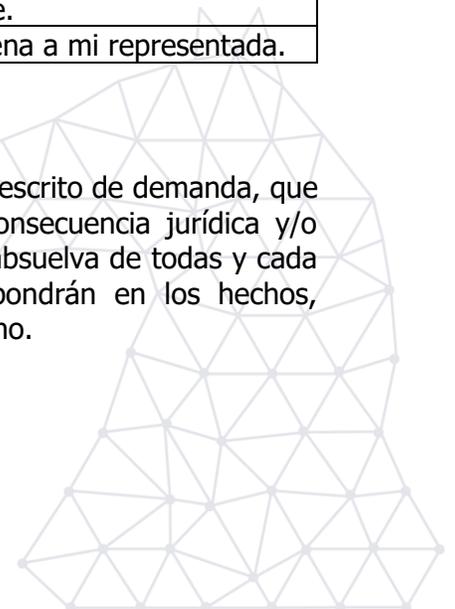
	vulneración de derechos ha incurrido como de manera equivocada lo señala la parte actora.
<b>Al 42.</b>	<b>No se acepta</b> , la decisión de terminación del contrato de trabajo al demandante no obedeció a un acto discriminatorio, y en ese sentido ninguna vulneración de derechos se ha causado, como podrá evidenciarse en el transcurso del debate probatorio, mi representada siempre cumplió con las obligaciones contractuales y legales pactadas con el demandante, sin que existiera ninguna condición médica que impidiera a mi representada tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante, pues como se demostrará, el señor Blanco para la fecha en que fue comunicada la decisión de terminación del contrato de trabajo no contaba con incapacidades médicas y no presentó ninguna desde el año 2014, y en el año 2015 únicamente acreditó su licencia de paternidad, además no contaba con restricciones o recomendaciones vigentes conocidas por la compañía, ni con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera o dificultara la realización de las funciones para el cargo para el cual había sido contratado y la enfermedad que ha referido a lo largo de la demanda no lo imposibilitaba para llevar una vida laboral normal, por lo que de ninguna manera puede hablarse de un acto de discriminación, siendo inaceptable lo señalado en la presente demanda.
<b>Al 43.</b>	<b>No se acepta</b> , se trata de una apreciación subjetiva realizada sin ningún tipo de soporte.
<b>Al 44.</b>	<b>No se acepta</b> , se trata de una apreciación subjetiva realizada sin ningún tipo de soporte.
<b>Al 45.</b>	<p><b>No es cierto</b> que por motivos de salud del accionante, la empresa ordenara “acogerse al artículo 140”, pues la realidad de las cosas es que después de la huelga realizada en el año 2014, mediante comunicaciones de los clientes de mi representada se finalizaron los contrato de prestación de servicios, en donde más de 400 trabajadores quedaron sin labores y la empresa en aras de no tomar decisiones de desvinculación de todo este personal, inicio programas de entrenamiento para todo ese personal, mientras se suscribían nuevos contratos comerciales que permitieran a DIMANTEC LTDA, ubicar al personal.</p> <p>En esa búsqueda de nuevos contratos se logró ubicar al 75% de los trabajadores y con los restantes se decidió dar aplicación al artículo 140 del C.S.T., mientras la empresa seguía en la búsqueda de nuevos contratos comerciales.</p> <p>Así las cosas, es claro que no existe ningún tipo de discriminación, pues esta situación ocurrió con muchos de los trabajadores de la empresa, dadas las condiciones contractuales de la misma y lo señalado en el presente hecho pretende descontextualizar al Despacho frente a la realidad de lo ocurrido.</p>
<b>Al 46.</b>	<b>No se acepta</b> , se trata de una afirmación subjetiva realizada sin ningún soporte.



<b>Al 47.</b>	<b>No se acepta</b> , se reitera que mi representada ha sido cumplidora de sus obligaciones y la decisión de dar aplicación a las disposiciones del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, se dio ante la cancelación de diferentes contratos comerciales de sus clientes.
<b>Al 48.</b>	<b>No me consta</b> , se trata de una afirmación realizada sin ningún tipo de soporte, razón por la cual no debe mi representada emitir ningún pronunciamiento en ese sentido.
<b>Al 49.</b>	<b>No me consta</b> , se trata de una afirmación realizada sin ningún tipo de soporte, razón por la cual no debe mi representada emitir ningún pronunciamiento en ese sentido, no siendo este el medio de prueba idóneo para demostrar esta situación.
<b>Al 50.</b>	<b>No se acepta</b> , se trata de una apreciación subjetiva realizada sin ningún tipo de soporte, al respecto debe tenerse en cuenta por el contrario el cumplimiento de la totalidad de las obligaciones por parte de mi representada frente al demandante.
<b>Al 51.</b>	<b>No se acepta</b> , se trata de referencias jurisprudenciales no aplicables al presente proceso.
<b>Al 52.</b>	<b>No es cierto</b> , se reitera que al momento de darse la terminación del contrato de trabajo del demandante no existía ninguna condición médica que impidiera a mi representada tomar esta decisión, pues como se demostrará, el señor Blanco para la fecha en que fue comunicada la decisión de terminación del contrato de trabajo no contaba con incapacidades médicas y no presentó ninguna desde el año 2014, y en el año 2015 únicamente acreditó su licencia de paternidad, además no contaba con restricciones o recomendaciones vigentes conocidas por la compañía, ni con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral que le impidiera o dificultara la realización de las funciones para el cargo para el cual había sido contratado y la enfermedad que ha referido a lo largo de la demanda no lo imposibilitaba para llevar una vida laboral normal, por lo que de ninguna manera puede hablarse de un acto de discriminación, siendo inaceptable lo señalado en la presente demanda.
<b>Al 53.</b>	<b>No se acepta</b> , en la medida que tanto las disposiciones legales, como jurisprudenciales no le son aplicables al demandante.
<b>Al 54.</b>	<b>No se acepta</b> , se trata de una situación jurídica ajena a mi representada.

## II. EN CUANTO A LAS PRETENSIONES

Me opongo a todas y cada una de las peticiones formuladas en el escrito de 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 los hechos, fundamentos y razones de la defensa, así como frente a cada hecho.



<b>A la 1.</b>	<b>No me opongo</b> , no ha sido desconocido por parte de mi representada la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con el demandante.
<b>A la 2.</b>	<p><b>Me opongo</b>, puesto que el demandante no es beneficiario de la indemnización reclamada, dado que no cumple con los requisitos para tener estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.</p> <p>Lo anterior, dado que su contrato de trabajo no terminó por razón o con ocasión de su estado de salud, pues esta condición no fue acreditada ante mi representada, ni es demostrada dentro del presente trámite.</p>
<b>A la 3.</b>	<b>Me opongo</b> , puesto que al demandante le fue consignado oportunamente lo correspondiente a su liquidación de prestaciones sociales en el Banco Agrario de Colombia, ante la negativa de recibir los documentos de la terminación del contrato de trabajo, por lo que no se reúnen los supuestos para la procedencia de esta reclamación, además de quedar demostrado que mi representada siempre ha actuado de buena fe, siendo cumplidora de la totalidad de sus obligaciones.
<b>A la 4.</b>	<p><b>Me opongo</b>, por las razones que se exponen a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La decisión de hacer uso de las disposiciones contempladas en el artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo no obedeció a ningún tema médico como lo pretende el demandante, pues la realidad de las cosas es que mediante comunicaciones de los clientes de mi representada se finalizaron los contrato de prestación de servicios, en donde más de 400 trabajadores quedaron sin labores y la empresa en aras de no tomar decisiones de desvinculación de todo este personal, inicio programas de entrenamiento para todo ese personal, mientras se suscribían nuevos contratos comerciales que permitieran a DIMANTEC LTDA, ubicar al personal.</li> </ul> <p>En esa búsqueda de nuevos contratos se logró ubicar al 75% de los trabajadores y con los restantes se decidió dar aplicación al artículo 140 del C.S.T., mientras la empresa seguía en la búsqueda de nuevos contratos comerciales, con el fin de preservar su empleo.</p> <p>Así las cosas, debe tenerse en cuenta, que frente a esta decisión no opero ningún tipo de discriminación, pues esta situación ocurrió con muchos de los trabajadores de la empresa, dadas las condiciones contractuales de la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teniendo en cuenta lo anterior, y el actuar correcto de mi representada ningún perjuicio ha podido ocasionar al demandante.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los perjuicios reclamados no se encuentran demostrados con ningún medio probatorio por la parte demandante.</li> <li>- En el presente caso es improcedente la aplicación de lo dispuesto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, pues de acuerdo con las afirmaciones realizadas por la parte demandante y los documentos allegados el señor Blanco presenta una calificación de origen de enfermedad como común y en ese sentido las disposiciones de la norma invocada resultan ser improcedentes, al no existir ni accidente, ni enfermedad de origen profesional, y mucho menos causada por culpa suficientemente demostrada por parte de mi representada.</li> </ul>
<b>A la 5.</b>	<b>Me opongo</b> , mi representada no es la entidad encargada de realizar estos trámites y en ese sentido no podrá ordenarse la realización de este tipo de dictámenes, más aun, cuando está demostrada dentro del presente proceso la subrogación de los riesgos en el sistema de seguridad social integral.
<b>A la 6.</b>	<b>Me opongo</b> , puesto que la presente demanda carece de justificación, y por el contrario debería ser el demandante el condenado a reconocer costas a favor de mi representada.
<b>A la 7.</b>	<b>Me opongo</b> , puesto que la presente demanda carece de justificación, y en ese sentido no podrá ordenarse indexar ninguna suma de dinero, además debe tenerse en cuenta que las pretensiones de la demanda no son susceptibles de esta corrección monetaria.
<b>A la 8.</b>	<b>Me opongo</b> , ante la carencia de fundamento de la presente demanda y la inminente absolución de mi representada, no habrá lugar a emitir pronunciamiento de acuerdo con las facultades invocadas.

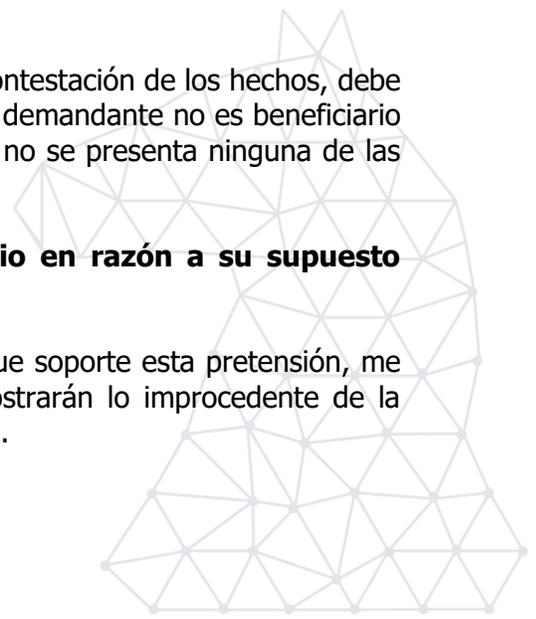
### III. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

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

Teniendo en cuenta las circunstancias mencionadas en la contestación de los hechos, debe concluirse por parte del señor juez sin lugar a duda, que el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997 pues no se presenta ninguna de las condiciones requeridas para tal fin. Veamos:

##### a. La terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado 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 la misma.



De acuerdo con lo establecido en la Ley 361 de 1997, 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 que dispone que para que tengan efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato fue un acto unilateral del empleador y se dio en razón al estado de salud del trabajador.

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 discapacitados frente a los cuales no existiera una razón objetiva de terminación del contrato, evidenciándose el capricho del empleador de dar por terminado el contrato sin tener razón alguna y presumiéndose entonces que la terminación se dio en razón al estado de discapacidad del trabajador.

Así mismo, vale la pena señalar que el demandante no cumple con ninguno de los presupuestos establecidos por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para ser sujeto de protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, los cuales son<sup>1</sup>:

- Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15% (limitaciones moderadas, severas y profundas). La protección no es aplicable para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral. Teniendo en cuenta que el demandante no prueba de manera alguna que, al momento de finalización del vínculo laboral, se encontrara bajo estado

---

<sup>1</sup> Frente al particular pueden verse las sentencias de radicado 25130 de 2006 M.P. Gustavo Gnecco; Rad. 32532 de 2008 M.P. Elsy Pilar Cuello; Rad.35.606. de 2009 M.P. Isaura Vargas; Rad 37514 de 2010 M.P. Luis Javier Osorio; y Rad. 36115 de 2010 M.P. M.P. Gustavo Gnecco Mendoza.

de incapacidad o discapacidad alguna, no puede solicitar la protección señalada en la Ley 361 de 1997, ni mucho menos el reintegro con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

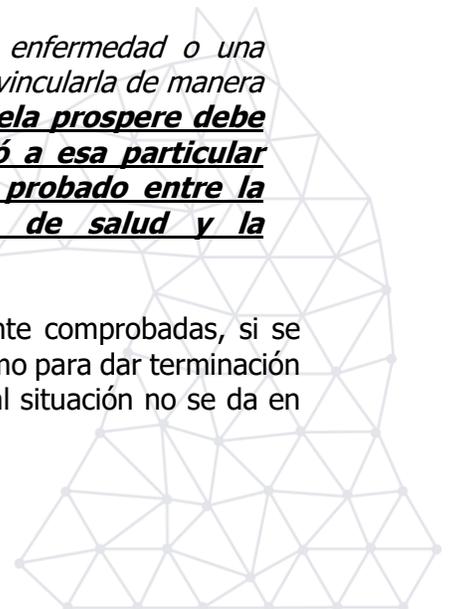
- Que la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa del Ministerio de Trabajo: Presupuesto que tampoco se presenta en este caso, pues como se reitera la terminación del vínculo laboral se produjo sin justa causa, sin que se tuviere conocimiento de alguna situación especial presentada por el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, quien para esa fecha no presentaba ninguna restricción médica o condición especial que le impidiera el desempeño de su cargo, por lo que cualquier nexo de causalidad está desvirtuado, pues ante mi representada ninguna condición se había acreditado.
- El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece presunción alguna en el sentido que la terminación del contrato de trabajo de una persona en estado de debilidad manifiesta se presume que es por razón de ésta, como erradamente parece exponerlo el libelista al no aportar ninguna prueba de tal hecho, y que la empresa no sabía de esta situación.

Frente a lo anterior, en el caso que nos ocupa existen razones suficientemente comprobadas que evidencian que la terminación del contrato se dio no en razón al estado de salud sino a causas diferentes que motivan dicha terminación, además de tener en cuenta que no acaecen las condiciones desarrolladas por la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral.

Se reitera que en el presente caso no existe ningún nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y el supuesto estado de salud del actor, como requisito indispensable para conceder este tipo de acciones, dado que incluso si no se aceptara lo expresado por la Corte Suprema de Justicia, según lo ha manifestado la H. Corte Constitucional en reciente fallo de tutela T-647 de 2015, se señaló este requisito:

*“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. **Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.**”*

Queda claro entonces que cuando existen causas suficientemente comprobadas, si se ajusta a la ley y a las herramientas brindadas por el legislador, como para dar terminación al contrato de trabajo suscrito y que permiten determinar que tal situación no se da en





razón a su estado de salud, no son procedentes y aplicables los supuestos de protección establecidos en la mencionada Ley 361.

Así mismo, en la sentencia T-317 de 2017 se indicó la importancia de que el padecimiento de salud afecte el ejercicio de las funciones laborales de la persona que alega una protección:

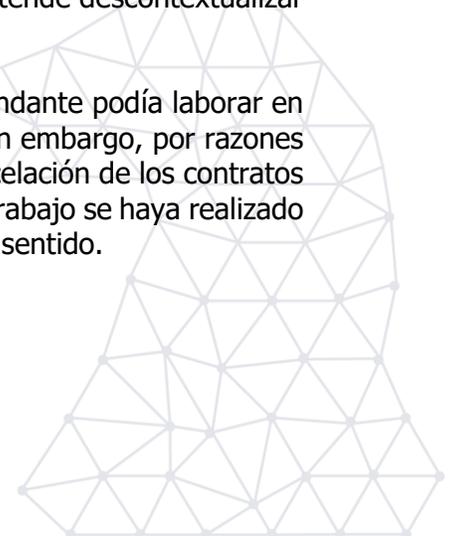
*"La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**".*

Incluso si se tuviera en cuenta esta posición amplia de la Corte Constitucional, las pretensiones del actor están llamadas al fracaso, dado que el padecimiento de salud que alega no impidió ni dificultó SUSTANCIALMENTE el desempeño de sus labores, es más para la fecha de desvinculación no acredita tener ningún quebranto de salud que le impidiera el desempeño de sus funciones, debiendo quedar claro, que el uso del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo no se dio por causa de salud o reubicación como se pretende en la demanda, sino porque después de la huelga realizada en el año 2014, mediante comunicaciones de los clientes de mi representada se finalizaron los contrato de prestación de servicios, en donde más de 400 trabajadores quedaron sin labores y la empresa en aras de no tomar decisiones de desvinculación de todo este personal, inicio programas de entrenamiento para todo ese personal, mientras se suscribían nuevos contratos comerciales que permitieran a DIMANTEC LTDA, ubicar al personal.

En esa búsqueda de nuevos contratos se logró ubicar al 75% de los trabajadores y con los restantes se decidió dar aplicación al artículo 140 del C.S.T., mientras la empresa seguía en la búsqueda de nuevos contratos comerciales.

Así las cosas, es claro que no existe ningún tipo de discriminación, pues esta situación ocurrió con muchos de los trabajadores de la empresa, dadas las condiciones contractuales de la misma y lo señalado en el presente hecho pretende descontextualizar al Despacho frente a la realidad de lo ocurrido.

De acuerdo con lo anterior, debe tenerse en cuenta que el demandante podía laborar en condiciones normales para el cargo que había sido contratado, sin embargo, por razones ajenas a mi representada su ubicación no fue posible ante la cancelación de los contratos comerciales, lo cual desvirtúa que la terminación del contrato de trabajo se haya realizado de manera discriminatoria, pues no existe soporte alguno en ese sentido.



**b. Para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy demandante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto tal de salud que lo ubicara en un escenario de debilidad manifiesta – Desconocimiento de incapacidad**

No debe apartarse el despacho del entendimiento dado por la H. Corte Suprema de Justicia a las situaciones como la que nos ocupan, en cuanto a que la protección laboral reforzada no opera automáticamente ante la presencia de una mínima afectación de salud, pues entraríamos así en un escenario de inseguridad jurídica que no permitiría en ningún caso dar por terminados los contratos de trabajo de aquellas personas que por uno y otro motivo tiene afectaciones mínimas de salud, lo cual no es la finalidad de la norma.

En una fuerte y pacífica línea jurisprudencial, la H. Corte Suprema de Justicia se ha referido sobre los requisitos de procedencia de la protección especial que contiene la Ley 361 de 1997, en donde se ha señalado lo siguiente:

*"(i) Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 25% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.*

*(ii) Que la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa;*

*(iii) El artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna."*

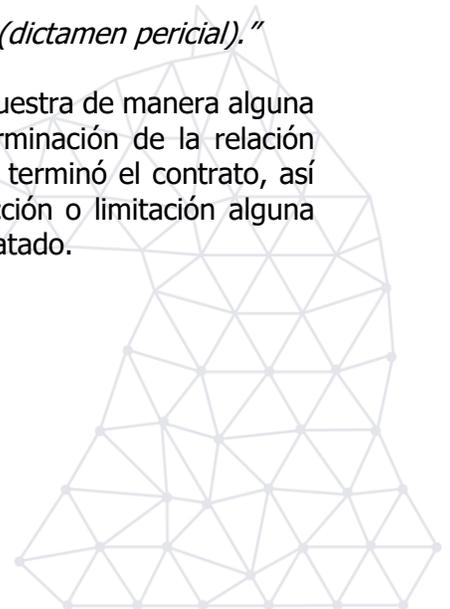
En Sentencia del 7 de febrero de 2006. Rad. 25130. M.P. Gustavo Gnecco se señaló lo siguiente:

*"(i) No cualquier limitación o discapacidad es objeto de protección por la ley 361 de 1997*

*(ii) Ser despedido por 180 días de incapacidad permanente (literal A-15 del art. 7º del D. 2351 / 65), no es prueba que determine que el trabajador era discapacitado; y*

*(iii) El trabajador debe probar su invalidez con prueba científica (dictamen pericial)."*

Por lo anterior se tiene que el demandante evidentemente no demuestra de manera alguna haber sido sujeto de especial protección para la fecha de la terminación de la relación laboral, en tanto no estaba incapacitado para la fecha en que se terminó el contrato, así como tampoco tenía una pérdida de capacidad laboral, ni restricción o limitación alguna vigente para el desempeño del cargo para el cual había sido contratado.



De igual forma, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia<sup>2</sup> se concretaron los requisitos para acceder a la protección especial de la Ley 361 de 1997, en especial su artículo 26, en donde señaló:

*"Conforme a lo anterior, el razonamiento que sirvió de sustento al Tribunal para disponer el restablecimiento del contrato de trabajo de la demandante, es a juicio de la Corte abiertamente contrario al espíritu teleológico de la citada preceptiva, ya que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Corporación, no es suficiente por sí solo el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%."*

La Corte en sentencia del 28 de agosto 2012, rad. 39207, fijó el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de la siguiente manera:

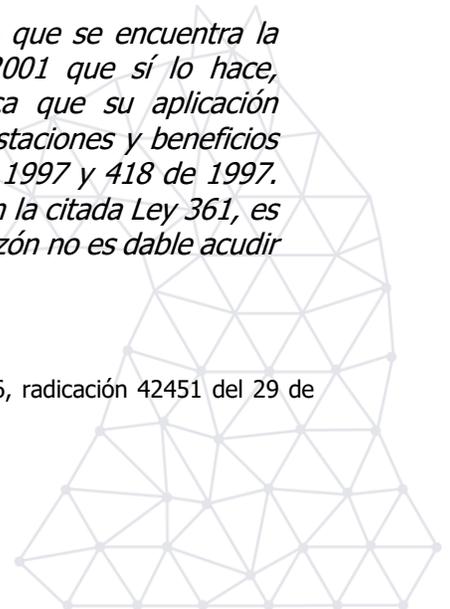
*"(...) esta Sala de la Corte ya tuvo la oportunidad de analizar y definir el tema, fijando su propio criterio, en el sentido de que la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez **superior a la limitación moderada**, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación."*

[...]

*Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.*

---

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL10538-2016, radicación 42451 del 29 de junio de 2016.





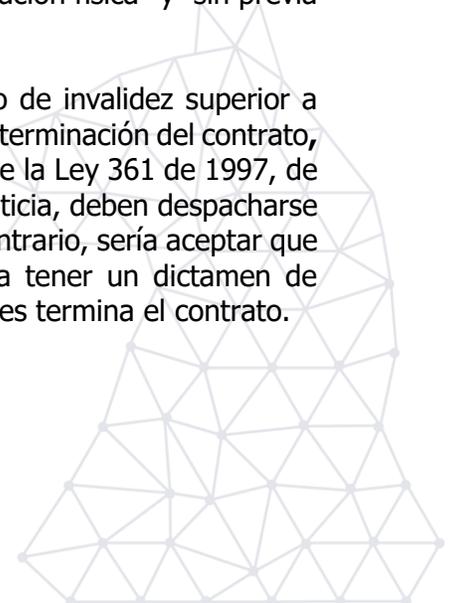
*Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%.*

*En las condiciones anotadas es claro que el juzgador de segundo grado se equivocó al aplicar en este asunto el artículo 5 de la Ley 776 de 2002, pues si bien este precepto limita los grados en que se encuentra comprendida la incapacidad permanente parcial lo hace de manera expresa para los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales y para los fines de las indemnizaciones y prestaciones que cubre este régimen, que obviamente no guarda relación con el tema de estabilidad laboral que protege la Ley 361 de 1997.*

***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.

De este modo, es claro que al no tener el demandante un grado de invalidez superior a limitación moderada (esto es 15% o más de PCL) al momento de la terminación del contrato, no es beneficiario de lo establecido por el legislador en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que acorde a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, deben despacharse desfavorablemente las peticiones del demandante, ya que de lo contrario, sería aceptar que mi representada estaba obligada a lo imposible y/o que debería tener un dictamen de pérdida de capacidad laboral de todos los trabajadores a quienes les termina el contrato.



**c. Mi representada no estaba obligada a solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo con el demandante**

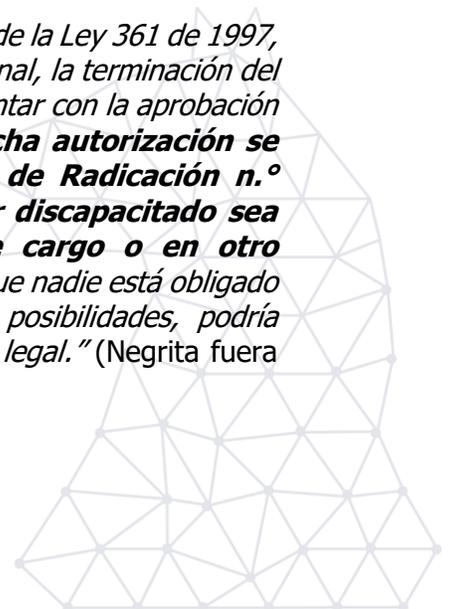
Tal y como se ha señalado a lo largo de esta contestación, al momento de la terminación del contrato de trabajo con el demandante este no tenía ninguna condición que lo ubicara en una condición de especial protección, no tenía incapacidad médica, restricciones, ni recomendaciones, se encontraba completamente facultado y habilitado para la prestación de sus servicios en el cargo para el cual fue contratado, por lo que, mi representada no tenía obligación alguna en solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para finalizar el vínculo laboral con el demandante, debiendo ser tenido en cuenta que no se encontraba en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el demandante presenta un dictamen como prueba para la presente demanda el cual contiene una calificación de origen común, sin que se establezca la pérdida de capacidad laboral, ni estructuración, siendo claro que ninguna limitación para el momento en que se dio la terminación del contrato de trabajo se dio, por lo que de ninguna manera este pudo haber sido motivo de la decisión adoptada por mi representada para terminar su contrato de trabajo.

**d. Pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia frente a cuando es necesario solicitar de forma previa la autorización al Ministerio de Trabajo.**

En reciente sentencia SL 1380 de 2018 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, expedida el 11 de abril de 2018, cuya magistrada ponente fue la Dra. Clara Cecilia Dueñas, se dejó delimitado el escenario en el cual se debe acudir al Inspector de Trabajo, y en general la protección del art. 26 de la Ley 361 de 1997, definiendo que lo que se sanciona es la conducta discriminatoria del empleador, más no terminar el contrato de trabajo cuando existe una causal objetiva, como en este caso.

En la sentencia referenciada, nuevamente la Corte explica cuándo es necesario obtener de forma previa la autorización del Inspector de Trabajo indicando:

*"2.1. Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. **Sin embargo, considera que dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de Radicación n.º 53394 las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal.**" (Negrita fuera del texto).*



Con el anterior aparte citado, es claro que en el caso bajo estudio de ninguna manera DIMANTEC debía solicitar autorización para terminar el contrato, pues no adujo como causal de terminación del contrato de trabajo la incompatibilidad del trabajador con el cargo, dado que por el contrario este era apto para su desempeño y ninguna restricción presentaba al momento de la desvinculación. De esta manera, es claro que dentro del presente proceso está acreditado que el contrato de trabajo del demandante no finalizó por un acto de discriminación, ni por incompatibilidad para el ejercicio de sus funciones por lo que de ninguna manera había que solicitarse la autorización ante el Ministerio de Trabajo, siendo improcedente el pago de la indemnización reclamada.

## 2. INEXISTENCIA DE CULPA PATRONAL

Solicita la parte demandante el pago de una indemnización por concepto de perjuicios morales por parte de mi representada, por haber dado aplicación a lo dispuesto en el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que debe tenerse en cuenta como ha sido reiterado que esta situación obedeció a que con posterioridad a la huelga presentada en el año 2014, mediante comunicaciones de los clientes de mi representada se finalizaron los contratos de prestación de servicios, en donde más de 400 trabajadores quedaron sin labores y la empresa en aras de no tomar decisiones de desvinculación de todo este personal, inicio programas de entrenamiento para todo ese personal, mientras se suscribían nuevos contratos comerciales que permitieran a DIMANTEC LTDA, ubicar al personal.

En esa búsqueda de nuevos contratos se logró ubicar al 75% de los trabajadores y con los restantes se decidió dar aplicación al artículo 140 del C.S.T., mientras la empresa seguía en la búsqueda de nuevos contratos comerciales.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta, que frente a esta decisión no opero ningún tipo de discriminación, pues esta situación ocurrió con muchos de los trabajadores de la empresa, dadas las condiciones contractuales de la misma, sin que pueda considerarse que por esta decisión mi representada deba asumir algún pago, pues durante este tiempo mi representada continuó asumiendo sus obligaciones y pagos al demandante.

De otro lado debe tenerse en cuenta que dispone el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo que:

*"Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo"*

De acuerdo con lo anterior, debe tenerse en cuenta que en el presente asunto no se reúnen ninguno de los supuestos requeridos por la norma anteriormente citada para la procedencia de la indemnización deprecada, por lo siguiente: i. No existe accidente de trabajo, ii. No existe enfermedad de origen profesional, iii. Es acreditado por la parte demandante la existencia de un dictamen de origen de enfermedad como común, iii. y como consecuencia

de lo anterior, ante la inexistencia de estos presupuestos claramente no existe una culpa suficientemente comprobada por parte de mi representada, al no existir ni enfermedad de origen laboral, ni accidente de trabajo.

Por lo anterior, esta petición no esta llamada a prosperar al no existir demostración alguna de los supuestos que son exigidos en la norma invocada.

### **3. IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA**

Para abordar este asunto, no hace falta más que verificar los documentos que se aportan al proceso junto con contestación de la demanda, así como la confesión misma realizada por parte del demandante quien admite tener conocimiento del pago realizado mediante depósito ante el Banco Agrario de Colombia.

Adviértase que mi representada procedió con el pago de las acreencias laborales del demandante mediante consignación al Banco Agrario de Colombia en razón a que el demandante al momento de notificar la decisión de terminación del contrato de trabajo se negó a recibir la totalidad de los documentos de retiro, por lo que se hizo necesario iniciar el proceso de la constitución de un depósito judicial a nombre del señor Blanco y de cual es notificó al demandante en debida forma, dentro de un tiempo completamente razonable y que no puede ser tenido como base para la declaración y condena de una indemnización moratoria, pues mi representada actuó de manera inmediata una vez finalizado el contrato de trabajo dependiendo de los tiempos establecidos por las diferentes entidades para el proceso respectivo, sin embargo se llama la atención en cuanto a la oportunidad de la gestión realizada y a la efectiva comunicación y conocimiento por parte del demandante por lo que claramente no existe un actuar de mala fe por parte de mi representada, ni deshonesto, siendo improcedente el pago reclamado por este concepto.

No existe duda alguna entonces que **el demandante siempre conoció de la consignación realizada en el Banco Agrario por parte de la compañía y sobre todo de las instrucciones para proceder con el retiro del dinero que se encontraba a su favor.** No logra entenderse entonces como el actor ahora solicita este pago si ha sido consiente de la forma transparente con la cual actuado DIMANTEC.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que mi representada pagó correcta y oportunamente las acreencias laborales al demandante sin que sea procedente pretender ahora el pago de una indemnización moratoria en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no existe duda de la ocurrencia del pago y más aún de la buena fe con la que siempre ha actuado mi representada, quien no solo pagó, sino que notificó en debida forma al demandante de tal actuación.

No puede pasarse por alto la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que ha indicado de manera pacífica que la indemnización moratoria no procede de manera automática en todos los eventos, sino que es de especial relevancia el análisis de la buena fe en las actuaciones de la compañía. En ese sentido, en el remoto e hipotético caso que el

señor juez decida no dar crédito al pago realizado por mi representada (lo cual desatendería ampliamente las pruebas aportadas al expediente) no podrá imponer condena alguna relacionada con la indemnización moratoria, pues es claro que mi representada en todo momento ha actuado de buena fe sin que se hubiese negado el pago de manera caprichosa. Por el contrario, como se ha advertido y probado, mi representada de buena fe procedió a realizar la consignación ante el Banco Agrario de Colombia, realizando la correspondiente notificación al trabajador quien siempre supo de la existencia del dinero y estuvo en plena capacidad de retirarlo en cualquier momento.

Al respecto vale la pena citar una de las tantas sentencias emanadas de la H. Corte Suprema de Justicia que han decidido situaciones relacionadas con esta discusión:

*"La jurisprudencia de esta sala en torno del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo ha precisado que éste no es de aplicación automática y en consecuencia la condena correspondiente debe obedecer a una sanción impuesta a la conducta patronal carente de buena fe que conduce a la ausencia o deficiencia en el pago de las sumas de origen salarial o prestacional.*

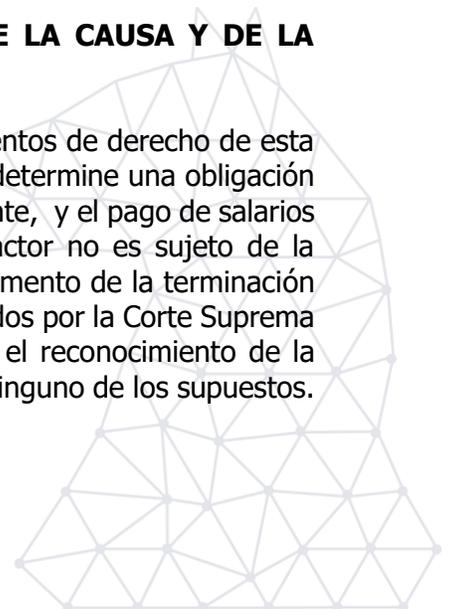
*Luego, ante la aceptación por el fallador de la existencia de deuda de tales naturalezas, la absolución será posible si se ha demostrado una conducta de buena fe por parte de la entidad empleadora, mediante la presentación de razones atendibles que conduzcan a demostrar que ciertamente creía no deber."*

Así pues, como se dijo anteriormente es claro que en el presente caso mi representada no solo pagó en debida forma el valor de la liquidación final de acreencias laborales, sino que además en todo momento actuó de buena fe, no solo poniendo el dinero a disposición del Banco Agrario, sino notificando al actor de tal actuación e indicando el trámite que debería seguir para lograr el retiro del dinero. En ese sentido, demostrados como están el pago y la existencia de la buena fe, deberá el juzgado de conocimiento proceder con la absolución total de mi representada frente a las pretensiones del demandante.

#### **IV. EXCEPCIONES DE FONDO:**

##### **A. COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN**

Tal y como se expuso en el acápite de hechos, razones y fundamentos de derecho de esta contestación, no existe motivación legal ni probatoria alguna que determine una obligación en cabeza de mi representada respecto del reintegro del demandante, y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, teniendo en cuenta que el actor no es sujeto de la protección especial establecida en la Ley 361 de 1997, pues al momento de la terminación del contrato de trabajo no acreditó las reglas y requisitos establecidos por la Corte Suprema de Justicia en la materia, por lo que tampoco podrá concederse el reconocimiento de la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997 al no reunirse ninguno de los supuestos.



De otro lado, también debe llamarse la atención frente a la improcedencia de los perjuicios reclamados con base en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto no obra prueba que acredite que i. existió accidente de trabajo, iii. que existe enfermedad de origen laboral iii. existe dictamen de calificación de origen de enfermedad catalogándola como de origen común, iv. En razón de lo anterior, claramente tampoco existe la culpa suficientemente comprobada por parte de mi representada, al no existir ni enfermedad, ni accidente de trabajo, es decir, no se cumple ninguno de los requisitos previstos en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior, no existe fundamento fáctico o jurídico que respalde las pretensiones del demandante.

## **B. IMPROCEDENCIA DE REINTEGRO Y/O INDEMNIZACIÓN CONTENIDA EN LA LEY 361 DE 1997**

Aun cuando está probada la existencia de la causa legal y objetiva que motivó la terminación del contrato de trabajo y esta goza de plenos efectos jurídicos, es importante reiterar que al momento de la finalización del vínculo laboral el demandante no gozaba de la protección de la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, lo cual hace que desde ya que la petición de reintegro no sea considerada por el señor Juez ante la improcedencia de la misma por el no cumplimiento de los requisitos establecidos por la jurisprudencia por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, así las cosas se deberá absolver también a mi representada.

Por otra parte, las indemnizaciones reclamadas son improcedentes, por cuanto se menciona nuevamente que el contrato terminó debido a la culminación de la obra o labor para la cual había sido contratado el actor.

## **C. PRESCRIPCIÓN**

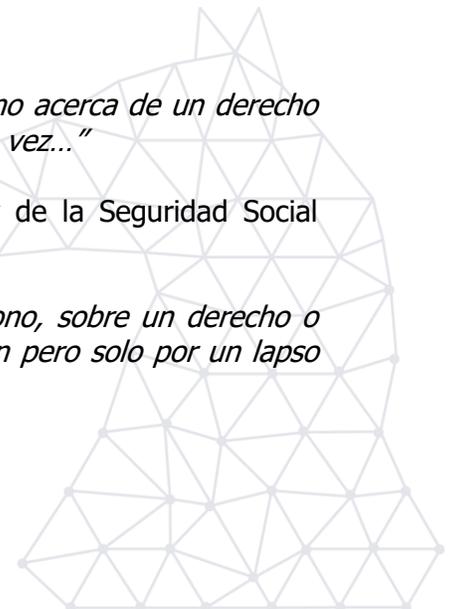
Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante se presenta la excepción de prescripción basada en los siguientes argumentos:

El artículo 488 del Código Sustantivo del trabajo establece:

*"...El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono acerca de un derecho debidamente determinado interrumpe la prescripción por una sola vez..."*

Por su parte el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece:

*"...El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero solo por un lapso igual..."*



Con base en estas normas se solicita sea declarada la prescripción respecto de todas las pretensiones cuya causación se hubiese dado dentro de los 3 años anteriores a la presentación de la reclamación.

#### **D. COMPENSACIÓN**

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante se propone la compensación como medio exceptivo para que en el remoto e hipotético caso que se presente una condena en contra de mi representada, esta sea compensada con todos y cada uno de los valores cancelados al demandante. En especial, aquellos pagados como consecuencia del reintegro efectuado por orden de tutela.

#### **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, en especial en lo relacionado con la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es claro que mi representada siempre ha actuado de buena fe, estando plenamente convencida de no adeudar valor alguno al demandante por concepto de salarios o prestaciones sociales y por haber liquidado y pagado dichos valores de manera correcta y oportuna tanto en vigencia de la relación laboral como a la terminación de ésta, tan es así, que ante la negativa de aceptar su liquidación de acreencias laborales se procedió de manera inmediata con su consignación ante el Banco Agrario de Colombia, una vez entregado este título a someterlo a reparto y a comunicarle al demandante la consignación de este dinero, los pasos a seguir y la posibilidad de disposición inmediata, por lo que de ninguna manera puede llegar a emitirse condena en lo relacionado con la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

#### **F. PAGO**

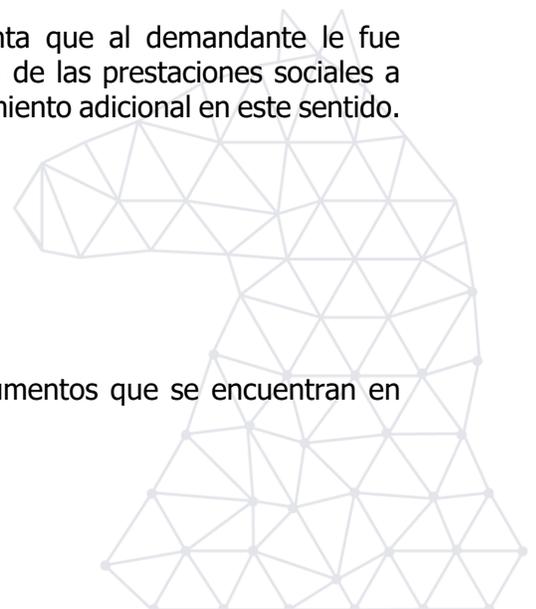
Debe declararse la excepción de pago, teniendo en cuenta que al demandante le fue cancelado en debida forma los salarios y todas y cada una de las prestaciones sociales a que tenía derecho, razón por la cual no hay lugar a reconocimiento adicional en este sentido.

#### **V. MEDIOS DE PRUEBA.**

Solicito se tengan como medio probatorio los siguientes:

- **DOCUMENTOS**

Con el presente escrito se allegan la totalidad de los documentos que se encuentran en poder de mi representada.

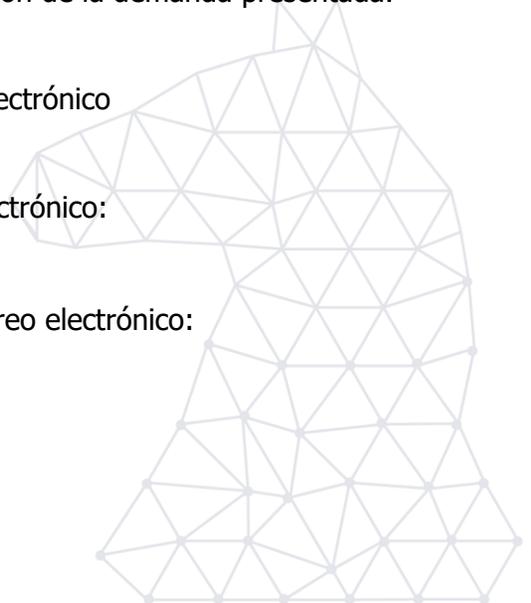


1. Contrato de trabajo.
2. Acta de lectura de la carta de terminación del contrato de trabajo
3. Carta de terminación del contrato de trabajo
4. Copia de la liquidación
5. Copia deposito judicial
6. Soportes del deposito judicial
7. Comunicación del 140 del CST
8. Soportes de solicitudes y liquidación de vacaciones
9. Soportes pagos de cesantías
10. Soportes de pagos efectuados al sistema de seguridad social
11. Soportes comprobantes de pago
12. Soportes de presentación del auto entrenamiento ofrecido a los trabajadores
13. Soportes de comunicaciones gerenciales
14. Fallos de tutela favorables emitidos frente al tema de los entrenamientos realizados
15. Cartas de terminación del contrato comercial
16. Soportes áreas de entrenamiento
17. Carta Eps - Junta Regional controversia origen
18. Carta notificación EPS calificación de origen en primera instancia
19. Comunicación dictamen Junta Nacional
20. Dictamen Junta Regional
21. Pronunciamiento Junta Regional recurso de reposición.
22. Carta Famisanar desacuerdo contra dictamen
23. Citación notificación dictamen Junta Regional
24. Dictamen Famisanar

- **TESTIMONIOS**

Atentamente solicito se cite a las personas que a continuación se relacionan para que rindan declaración sobre los hechos relacionados con la vinculación del demandante, causa de la terminación del contrato de trabajo, inexistencia del fuero de salud reclamado, pagos efectuados, circunstancias de la terminación del contrato de trabajo y demás hechos que sepan y les conste con relación a la demanda y la contestación de la demanda presentada.

- Lizbeth Noriega Padilla c.c. No. 22.641.648 correo electrónico: [lizabeth.noriega@dimantec.com.co](mailto:lizabeth.noriega@dimantec.com.co)
- Miguel Mercado Escalante c.c. 72.258.240 correo electrónico: [miguel.mercado@dimantec.com.co](mailto:miguel.mercado@dimantec.com.co)
- Eduardo Daniel Arrieta Cardenas c.c. 73.431.330 correo electrónico: [eduardo.arrieta@dimantec.com.co](mailto:eduardo.arrieta@dimantec.com.co)



- Ana María Balza Coneo c.c. 1042425930 correo electrónico [ana.balza@dimantec.com.co](mailto:ana.balza@dimantec.com.co)
- Stefany Julie Heredia Silva c.c. 1140894353 correo electrónico [stefany.heredia@dimantec.com.co](mailto:stefany.heredia@dimantec.com.co)
- Darly Meneses Echavez c.c. 22733149 correo electrónico [darly.meneses@dimantec.com.co](mailto:darly.meneses@dimantec.com.co)

Estas personas pueden ser notificadas en la dirección de notificación suministrada por mi representada, quien se encargará de su comparecencia o en los correos electrónicos remitidos.

- **INTERROGATORIO DE PARTE**

Solicito se cite al demandante para que rinda interrogatorio de parte que formularé oralmente en audiencia o mediante cuestionario que allegaré en su oportunidad en sobre debidamente sellado.

## **VI. ANEXOS**

Solicito al señor Juez que se tengan como anexos los siguientes:

- Poder debidamente otorgado y el certificado de existencia y representación legal de la compañía.
- Lo relacionado en el acápite de pruebas.
- Copia de la tarjeta profesional
- Copia del certificado de existencia y representación legal de la compañía

## **VII. NOTIFICACIONES**

Las recibiré en la secretaria de su Despacho, o en la Calle 84ª 10-33 piso 11, correo [mvinasco@godoycordoba.com](mailto:mvinasco@godoycordoba.com) y celular 3115298886.

Atentamente,



**MARIA ISABEL VINASCO LOZANO**

C.C. No. 53.006.455 de Bogotá

T.P. No. 159.961 del C.S. de la J.

