

Señor
**JUEZ SEGUNDO CIVIL
DEL CIRCUITO - EN ORALIDAD**
Soledad – Atlántico
E. S. D.

REF.: Proceso ordinario laboral

Radicación 08758311200220200022200

Demandante: **ANDRÉS GIOVANNI GALEANO GUEVARA**

Demandada: **DOW AGROSCIENCES DE COLOMBIA S.A.**

BEATRIZ EUGENIA VÉLEZ VENGOECHEA, mayor de edad, vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con C.C. No.32.720.992, abogada titulada y en ejercicio, portadora de la T.P. No. 60.295 del Consejo Superior de la Judicatura, procedo a descorrer el traslado del auto admisorio de la demanda.

Actúo como apoderada según poder inscrito en el registro de existencia y representación legal de la sociedad **DOW AGROSCIENCES DE COLOMBIA S.A.** y manifiesto que el correo electrónico a través del cual recibo notificaciones, y que está debidamente reportado en el Registro Nacional de Abogados es:

notificacionesjudicialesvtservicioslegales@veleztrujillo.com

Se aporta con este escrito:

- Certificado de existencia y representación legal de **DOW AGROSCIENCES DE COLOMBIA S.A.**

Para efectos de este escrito, nos referiremos a la empresa, indistintamente con su razón social completa o con la expresión "DAS".

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA.

Razón Social:	DOW AGROSCIENCES de Colombia S.A.
Representante Legal:	Esperanza Cortés Rincón
Domicilio:	Bogotá
Dirección notificaciones judiciales:	Calle 113 No. 7 – 21 Torre A oficina 1401 de Bogotá
Correo electrónico:	

II. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA.

Me opongo a la totalidad de las "PRETENSIONES" de la demanda.

Pido que mí poderdante sea absuelta de todo cargo y en su lugar se condene a la parte demandante a pagar las costas del proceso, incluida la agencia en derecho, por la temeridad de su acción.

En particular, pido que al momento de resolverse la litis, se declare que la terminación del contrato de trabajo data de julio 2 de 2019.

2.1. A LAS DECLARACIONES.

2.1.1. "Que se declare que entre la entidad demandada y el señor Andrés Giovanni Galeano Guevara existe una vinculación laboral y/o contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 5 de junio de 2012 hasta la fecha, ocupando el cargo de Líder de Calidad".

No tiene la vocación de prosperar.

Si bien la relación laboral, que no el contrato de trabajo del demandante se entiende bajo una ficción de continuidad, derivada de la protección temporal ordenada por juez de tutela, lo cierto es que el contrato de trabajo terminó en julio 2 de 2019.

Esta terminación recuperará plenitud de efectos con ocasión de la decisión a adoptarse en esta acción ordinaria, atendiendo la inexistencia de estabilidades reforzadas en el trabajo que viabilicen consecuencia distinta.

2.1.2. "Que se declare que el retiro ... fue sin justa causa, por el incumplimiento de los requisitos establecidos en el numeral 9) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 ...".

Condenada a fracasar. La terminación unilateral del contrato de trabajo en julio 2 de 2019 no estuvo fundamentada en la norma citada.

A tal terminación se llegó a través del ejercicio de la facultad conferida a los empleadores según el literal h) del art. 61 (mod. Art. 6º Ley 50 de 1990) del C.S. del Trabajo.

Al demandante, al haberse invocado la condición resolutoria reconocida por el legislador, como envuelta en **TODO CONTRATO DE TRABAJO**, le fue reconocida la respectiva indemnización en los términos del art. 64 del C.S. del Trabajo con sus modificaciones (Ley 50 de 1990 y Ley 789 de 2020).

Distinto es, como se explicará en detalle en el acápite de defensa de este escrito que el ejercicio de tal facultad no fue en el marco de una acción necia, o desprovista de razones atendibles.

2.1.3. "Que se declare que el TUMOR MALIGNO DE PROSTATA (Cáncer), que adquirió el señor, es considerada una enfermedad laboral por culpa del empleador, tal como lo establece el artículo 216 del C.S.T."

No es este diagnóstico perteneciente a la clasificación de enfermedades laborales, por lo que mal podría salir avante lo pretendido. Nada relaciona la enfermedad con el trabajo desempeñado o con los factores de exposición ocupacional.

2.1.4. "Que se declare y orden el reintegro definitivo de mi mandante ... al cargo que venía desempeñando en la empresa ... con las restricciones médicas que puedan existir"

La terminación unilateral del contrato de trabajo con reconocimiento de indemnización a favor del demandante deberá cobrar plenos efectos.

Ello, al no existir causa o razón jurídica para mantener la protección derivada de la decisión de tutela que cobijó temporalmente al demandante y que, como se explicará, no solo no tenía procedencia, ante la ausencia de la relación de causalidad entre la desvinculación y el posterior diagnóstico del demandante, si no por ser, claramente una condición de salud superada.

Tal condición tanto no genera discapacidad o limitantes que, transcurrido casi un año después, tanto debe entenderse como superada que no hubo emisiones de incapacidades con posterioridad a diciembre de 2019, como tampoco restricciones médicas.

Por lo expuesto, fracasará lo pedido.

2.1.5. "Que se declare que el contrato de trabajo...fue terminado por razón de su discapacidad... sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso 2º de la Ley 361 de 1997, el cual obedeció a su estado de salud".

La terminación del contrato de trabajo en julio 2 de 2019 no tuvo causa distinta a una objetiva, derivada de reiteradas situaciones que comprometieron el desempeño del demandante dadas las falencias en su relacionamiento interpersonal en el ámbito del trabajo y resultado insatisfactorio del demandante en las mediciones de desempeño.

Pretensión que, por lo tanto, no prosperará.

2.1.6. "Que se declare ... tiene derecho a que se le nivele su salario en igualdad de condiciones al de sus compañeros, correspondientes a los años 2019 y 2020".

Se trata de una invocación, sin sustento, de un pretendido principio de igualdad salarial. En "DAS" existen políticas objetivas de valoración y revisión de asignaciones salariales, tal como se explicará en este escrito en el acápite respectivo, así como fuentes que no cobijaron, ni cobijan al demandante.

Por tanto, esta pretensión fracasará.

2.1.7. "Que se declare y condene a la empresa..., cancelar al señor ANDRÉS GALEANO GUEVARA, la sanción por despido injusto que establece el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, correspondiente a los ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar ..."

Tal como las precedentes, su suerte será el fracaso.

No hay cabida, en la terminación objetiva que operó en julio 2 de 2019, a la estimación de ser esta una situación sujeta a valoración que tome en cuenta una protección de estabilidad reforzada que carece de sustento, inoponible y no relacionada causalmente con las razones por las cuales se ejerció la facultad legal de terminación de contrato de trabajo con reconocimiento de indemnización.

2.1.8. "Que se declare y condene a la empresa... a cancelar al señor ANDRES GALEANO GUEVARA, la indemnización por enfermedad profesional, por culpa del empleador, tal como lo establece el Artículo 216 del CST, por no realizar los exámenes periódicos a mi mandante ..."

No padece, ni ha padecido el demandante una enfermedad laboral que viabilice el estudio de la aplicación de la indemnización plena de perjuicios que regula el art. 216 del C.S. del Trabajo.

En todo caso, se esboza sobre un supuesto no ajustado a la realidad, la alegada omisión de exámenes periódicos.

Los exámenes periódicos ocupacionales fueron practicados atendiendo todos los protocolos aplicables. Así como tener adoptado y en debida ejecución un programa de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.9. "Que se declare y condene a la empresa... a cancelar al señor ANDRES GALEANO GUEVARA la indemnización de los perjuicios morales ...".

No ha infligido mi representado daño de ningún tipo al demandante. Mal podría entenderse que hay cabida a pretensiones indemnizatorias.

2.2. CONDENA.

2.2.1. Sanción por despido injusto. Ley 361 de 1997 inciso 2º.

Se desechará. No existió relación causal entre el diagnóstico al que se arribó con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y el ejercicio de la facultad de terminación del contrato de trabajo con reconocimiento de indemnización.

2.2.2. Sanción por enfermedad profesional. Art. 216 del CST.

Se desechará. No padece, ni ha padecido el demandante una enfermedad laboral que viabilice el estudio de la aplicación de la indemnización plena de perjuicios que regula el art. 216 del C.S. del Trabajo.

2.2.3. Perjuicios materiales. Pagos de medicina prepagada a CODECOL.

Se desechará. No ha infligido "DAS" daño de ningún tipo al demandante.

2.2.4. Perjuicios morales. Daño moral.

Se desechará. No ha infligido "DAS" daño de ningún tipo al demandante.

2.2.5. Aumento salarial año 2019.

Se desechará. No hay derecho, norma o regulación alguna que viabilice la aplicación de un aumento salarial para el año 2019.

2.2.6. Aumento salarial año 2020.

Se desechará. No hay derecho, norma o regulación alguna que viabilice la aplicación de un aumento salarial para el año 2020.

2.2.7. Costas procesales incluyendo agencias en derecho.

Estarán a cargo de la parte actora por la manifiesta falta de fundamento de esta demanda, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 365 y s.s. del Código General del Proceso, aplicable al procedimiento laboral en virtud de lo señalado por el art. 145 del C.P. del Trabajo y S. Social.

2.2.8. Ultra y extra petita.

No hay fundamento para la invocación de estas facultades extraordinarias conferidas al juzgador laboral.

III. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA.

1. ES CIERTO.

2. ES CIERTO.

3. ES CIERTO, con una precisión, la posición de Líder de Calidad tiene sede en la planta de Soledad – Atlántico, con visitas periódicas a la planta ubicada en el sector de Mamonal, Cartagena.

4. NO ES CIERTO. Explico por qué no lo es:

La actividad de “DAS” puede consultarse en el certificado de existencia y representación legal adjunto, que no coincide con la presentación que de esta hace la parte actora.

No hay en “DAS” exposición directa o indirecta y diaria de los trabajadores de la compañía a las sustancias listadas en este hecho. En la compañía existe medición periódica de exposiciones directas e indirectas a sustancias que evidencian lo aquí respondido.

5. NO ES CIERTO como se indica, explico. Al demandante se le practicaron exámenes de ingreso que, con el mismo alcance del resultado del examen de retiro, arrojaron condición **NORMAL** para laborar. El calificativo sobre qué tipo de salud tenía el demandante en ese entonces, proviene exclusivamente de la parte actora, sin calidades, además, para así sostenerlo.

6. NO ES CIERTO. Baste al respecto consultarse los resultados de los exámenes médicos ocupacionales que, periódicamente y, de acuerdo con los protocolos y perfiles de riesgo que tenían cabida en el lugar de trabajo y/o por razón de las funciones del cargo, fueron aplicados y cuyas constancias se adjuntan con este escrito (prueba documental).

7. NO ME CONSTA al estar referido a una práctica de salud privada de la parte demandante, que se indica habría iniciado desde sus 40 años, habiendo ingresado a la empresa con 45 y respecto de la que **SE CONFIESA** que es una variable de salud asociada al género masculino y a la edad.

8. NO ES CIERTO que la comunicación de febrero 25 de 2019 que se adjunta, con sus anexos, tenga el alcance que se le quiere dar de “una ratificación

en el cargo.” No pasa de ser una comunicación relativa al necesario proceso de homologación de cargos y esquemas de remuneración que se debe adelantar en casos de negociaciones empresariales, tal como se describe en la constancia adjunta.

SE TRATA, y no es la única en este escrito, de una afirmación torticera tendiente a generar una confusión e intentar ambientar unos hechos que en nada coinciden con la forma como se presentaron las distintas circunstancias que se ventilan. Baste la lectura del documento para concluir que nada en él evidencia evaluaciones de perfil o competencias.

9. NO ES CIERTO. Nótese la amañada presentación de uno más, según se confiesa en el hecho No. 7, de los exámenes protocolarios de género y edad. En lo que, a resultados de exámenes, se refiere y desechando las interpretaciones de la parte actora, no calificada para hacerlo, me atengo a los resultados concretos de cada uno de ellos.

10.NO ME CONSTA nada distinto a lo que repose en la historia clínica del demandante a la que no tenía acceso la empresa.

11.NO ME CONSTA nada distinto a lo que obre en la historia clínica del demandante a la que no tenía acceso la empresa.

12. El hecho contiene dos afirmaciones que independizo para contestar:

- Es cierto que hubo este examen diagnóstico. Así lo conoció mí poderdante. Un procedimiento ordenado al demandante, con ocasión de la incapacidad derivada de este, procedimiento que es ambulatorio y menor.
- Es cierto que se extendió una incapacidad de tres (3) días, la que fue reportada por el demandante a “DAS”.
- Finalizada la incapacidad y el tiempo de vacaciones pedido por el demandante, retornó en normalidad a sus funciones.

13.NO ES CIERTO como se indica. Si bien el demandante, atendiendo a la obligación que tenía de hacerlo, reportó la citada incapacidad, no hay un

procedimiento que disponga una aceptación y pago de incapacidades. El empleador es receptor de incapacidades que debe tramitar y su cubrimiento dependerá del tiempo, pudiendo ser a cargo exclusivo de la entidad de salud EPS, del empleador, o compartida.

14. El hecho contiene varias afirmaciones, que se independizarán para poder darles debida respuesta.

- Sobre la información del estado de salud, NO ES CIERTO como se quiere presentar. No se trató de un informe de estado de salud, a lo sumo, una comunicación informal, por canales no oficiales y atendiendo a la relación personal entre quienes se dice la habrían cursado.
- En lo que a unas fotos que serían de mensajes, al no provenir, ni haber sido receptora la empresa a través de sus canales establecidos y registrados para ello, nos atenemos a las reglas probatorias aplicables.
- NO ES CIERTO lo que aquí se quiere maniobrar. La calidad de representante legal que ostenta el Sr. Rivera en "DAS" no puede confundirse, ni entenderse ligada a todos los actos que llegue a desplegar.

15. NO ME CONSTA lo que aquí se relata que estaría dando cuenta de lo explicado anteriormente, si hubo el tipo de comunicación que se relata lo fue en un entorno en nada relacionado con el ejercicio del mandato asociado a la calidad de representante legal del Sr. Rivera. Nótese que se confiesa que habría sido como "amigo y compañero".

16. Nuevamente varias afirmaciones en un mismo hecho, separándose la parte actora de la técnica propia de la presentación del capítulo fáctico lo que impone tener que independizar lo señalado para responderlo.

- NO ME CONSTA, no se entiende que es "caso seguido", ni su alcance o relación con lo que se viene exponiendo, cuando lo que parecería ser es la elección del demandante de un tiempo de vacaciones.
- NO ES CIERTA, no se comparte la expresión conforme a la cual se "debían" vacaciones. Lo acertado sería sostener que el demandante

optó por hacer uso parcial de vacaciones causadas, pendientes de disfrute.

- NO ME CONSTA qué tipo de recomendaciones de reposo y dieta, si las hubo, fueron impartidas.
- ES CIERTO que los días de vacaciones pedidas fueron concedidas y que se disfrutaron entre el 22 de junio de 2016 y el 1º de julio 1º de 2019.

17. Independizamos. Otra vez. Hechos con múltiples afirmaciones no permiten otro abordaje.

- ES CIERTO que el demandante el día 2 de julio de 2019 se presentó en forma habitual a trabajar. No tenía incapacidad, ni razón alguna para no hacerlo.
- NO ES CIERTA la forma como se presenta. Es bueno precisar que la primera reunión para tal efecto fue programada para mayo 6 de 2019, que tuvo que cancelarse debido a una situación que se presentó y que impedía la presencia en Barranquilla del necesario reemplazo del trabajador que se retiraría.

Esta otra reunión prevista con antelación para el 2 de julio de 2019 en la que estarían representantes de la compañía, inclusive su superior, Sr. Mariano Frugone, quien se había programado para asistir desde Argentina días antes de la reunión, realizaron una exposición de las motivaciones, valoraciones que se hicieron, fundamentadas en los sucesivos resultados deficientes en evaluaciones de desempeño, y que llevaron a la toma de la decisión. Decisión que, considerando las distintas jerarquías organizacionales en una empresa como DAS, se estudió por más de cinco (5) meses.

- ES CIERTO que el 2 de julio de 2019 al demandante se le comunicó la terminación sin justa causa de su contrato de trabajo, entregándosele la carta y todos los documentos asociados al proceso de retiro.
- NO ES CIERTO que, al momento de comunicar la decisión de desvinculación, que como se explica, fue construida durante meses, el demandante tuviese estabilidad reforzada en el trabajo, como tampoco es cierto y ni él, ni nadie puede aseverar lo contrario, que en esa fecha tuviese diagnóstico de la patología que solo le fue

diagnosticada en julio 18 de 2019 y comunicada a la empresa solo hasta septiembre 23 de 2019.

- NO ES CIERTO que la incapacidad fuese por el citado diagnóstico, así sostenerlo no evidencia nada distinto del desespero por intentar ligar algo que sabe el demandante que no solo fue posterior, si no que nada tuvo que ver con la decisión a la que arribó la compañía.

Tanto así que a título de despedida de la reunión dice:

“NO SÉ POR QUÉ NO ME HABÍAN SACADO ANTES”.

18. Separo para responder.

- ES CIERTO que en la reunión estuvieron presentes la Sra. Mabel Álvarez y el señor Mariano Frugone.
- NO ES CIERTO que el señor Galeano les hubiese “recordado” algo distinto a que había tenido una incapacidad derivada de un examen diagnóstico que en ese entonces nadie sabía, ni si quiera él, el futuro resultado, ante lo cual se le deseó lo mejor y se le reiteró que la decisión de la compañía, como era de su conocimiento solo estaba fincada en razones objetivas de desempeño, perfil de liderazgo, situación en curso mucho tiempo antes.

19. Se independiza lo afirmado.

- NO ME CONSTA la fecha de entrega de los resultados del examen diagnóstico al demandante.
- NO ME CONSTA la calificación de gravedad que aduce la parte actora, se trata, sin duda de una situación de salud, pero no pareciera, por la evolución que se conoció posteriormente que tuviera tal connotación.

20. NO ME CONSTA, no son actos en los que hubo participación de “DAS”. Se atenderá a lo que repose en historia clínica.

21.NO ME CONSTA, no son actos en los que hubo participación de "DAS". Se atenderá a lo que repose en historia clínica.

22.NO ME CONSTA nada diferente a que la terminación de un contrato de trabajo conlleva la necesaria desafiliación del sistema de seguridad social.

23. NO ME CONSTA si hubo o no consultas, si eventuales contactos pueden clasificarse como consultas. Lo que sí resulta claro es que los médicos de salud ocupacional están sujetos íntegramente al respeto de la reserva de historia y datos clínicos y si reciben información de los trabajadores, no hacen, no pueden hacer reporte alguno.

24. Independizo.

- ES CIERTO que hubo una citación a conciliación ante Ministerio de Trabajo.
- NO ME CONSTAN las motivaciones aquí relatadas.

25. Se separa para responder.

- ES CIERTA la fecha de celebración de audiencia de conciliación.
- ES CIERTO que "DAS" indicó no asistirle ánimo conciliatorio ante su claro y firme convencimiento de ausencia de razón atendible en la posición del Sr. Galeano.
- En lo restante, NO ES CIERTO como se presenta, como tampoco es cierto que un proceso serio, continuado, basado en herramientas objetivas de administración del recurso humano que arrojan sucesivos resultados insatisfactorios pueda ser calificado como "falso".
- ES CIERTO que la terminación fue sin justa causa, pero ello no puede asimilarse al ejercicio necio o inmotivado de la facultad legal, por el contrario, resultó y está respaldado de un procedimiento que permite seguir y evaluar a los trabajadores, dentro del cual hay etapas de acompañamiento, planes de mejora, todo lo cual en el

caso del demandante no permitió decisión distinta a la de desvinculación.

26. ES CIERTO.

27. ES CIERTO.

28.ES CIERTO como también lo es que se atendieron íntegramente las órdenes del fallo de tutela.

29. ES CIERTO.

30.NO ES CIERTO. No pasa, lo afirmado, de ser una amañada presentación de la aplicación de una norma legal, el artículo 140 del C. Sustantivo del Trabajo que permite al empleador disponer la no prestación del servicio.

31.NO ES CIERTO. Nada así lo indica, son meras apreciaciones de la parte actora.

32. ES CIERTO.

33. NO ES CIERTO y no lo es, porque no nos vamos a atener al sucinto y amañando resumen de la parte actora de la que fue la extensa y soportada explicación brindada a los jueces constitucionales en el curso de la acción.

34. ES CIERTO, aunque nos atenemos como tal, al contenido de la parte resolutive de la citada decisión.

35. ES CIERTO.

36.ES CIERTO.

37. NO ES CIERTO lo indicado y no lo es por:

Sí fueron presentados los soportes de la posición en el curso de la tutela, tanto así que el juez constitucional estimó necesaria la intervención del juez ordinario con el fin de dirimir la situación.

En nada puede ligarse la decisión de la compañía en el estado de salud transitorio que afectó al demandante.

Carece de total asidero la insinuación de relación entre la enfermedad común del demandante y el trabajo o las condiciones del trabajo que desempeñó el demandante.

38.NO ES CIERTO. Es una afirmación o valoración, por demás, errada, con la que la parte actora pretende quitarle peso a la motivación del ejercicio de la facultad de terminación unilateral y pago de indemnización que hizo DAS dentro de la normatividad.

39. Varios hechos. Separo y respondo:

- NO SE ACEPTA la forma como la parte actora quiere se interpreten las distintas actuaciones y manifestaciones de "DAS" en el curso de la acción de tutela. Debe acudirse a su texto, no a los torticeros resúmenes que hacen.
- LO CIERTO y claro es que desde diciembre de 2019 la parte actora no tiene incapacidad derivada del padecimiento que lo aquejó, como tampoco ha sido receptor de restricciones médicas.

40. No son hechos, son interpretaciones que NO SE COMPARTEN y respecto de las cuales Sr. Juez, nuevamente debemos indicar que todas las actuaciones de "DAS" en el curso de la acción constitucional no pueden observarse o recogerse de fuente distinta a los documentos presentados y que habrán de ser revisados en forma íntegra, sin indebidos sesgos.

41.NO ES CIERTO como se quiere indicar. El reconocimiento que se indica no fue producto de un esfuerzo o acto individual, fue un trabajo de la empresa en el que el cargo desempeñado tuvo un rol, pero no exclusivo.

Sostenerlo así es desconocer la complejidad y frentes de un proceso técnico de certificación.

42.NO ES CIERTO. Si por varias veces se quiere entender una sola incapacidad prorrogada, no puede compartirse este calificativo. Lo cierto y prístino, que la parte actora no tiene cómo rebatir es que desde diciembre de 2019 no ha tenido incapacidades asociadas con el padecimiento que lo aquejó.

43. NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. En todo caso, son muchas las condiciones de salud que ameritan seguimiento, incluso de por vida, sin que ello sea asimilable a situación limitante o discapacidad.

El examen médico de retiro practicado al demandante arrojó como resultado: NORMAL.

44. No es un hecho, es una alegación ajena al capítulo fáctico, la cual en todo caso no es certera. No es el demandante persona sujeta a protección excepcional, nada lo amerita.

45.NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. Trátese, en todo caso, de un examen de hace ya un año.

46. NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. Trátese, en todo caso, se un examen de hace ya un año.

47.NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. En todo caso, son muchas las condiciones de salud que ameritan seguimiento, incluso de por vida, sin que ello sea asimilable a situación limitante o discapacidad.

48.NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. En todo caso, son muchas las condiciones de salud que ameritan

seguimiento, incluso de por vida, sin que ello sea asimilable a situación limitante o discapacidad.

49.NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. En todo caso, son muchas las condiciones de salud que ameritan seguimiento, incluso de por vida, sin que ello sea asimilable a situación limitante o discapacidad.

50.NO ME CONSTA al no ser mí poderdante creador o partícipe de la historia clínica. En todo caso, son muchas las condiciones de salud que ameritan seguimiento, incluso de por vida, sin que ello sea asimilable a situación limitante o discapacidad.

51.NO ES CIERTO. No hubo anuncio de tal alcance, el que no tendría cabida dentro de la administración de compensaciones salariales en la compañía.

52. Se separan las afirmaciones y se responden.

- ES CIERTO que se recibió un derecho de petición el cual fue respondido. Me remito íntegramente a tal respuesta.
- ES CIERTO que uno de los puntos fue una solicitud de aumento salarial año 2019.
- NO ES CIERTO que la empresa hubiese aplazado un aumento salarial al demandante. El demandante no calificó técnicamente para incremento salarial año 2019 por nada distinto a su desempeño, integralmente evaluado, no satisfactorio.

53. Separo y respondo.

- ES CIERTO que se dio respuesta al derecho de petición mediante comunicación de enero 21 de 2020.
- NO ES CIERTO lo resumido sobre el contenido de la respuesta dado que la parte actora la cercena y, por tanto, solo nos atenemos a su contenido íntegro.

54.NO ES CIERTO lo resumido sobre el contenido de la respuesta dado que la parte actora la cercena y, por tanto, solo nos atenemos a su contenido íntegro.

55.NO ES CIERTO, no existen en "DAS" aumentos salariales aplicables a "todos los trabajadores". Baste mencionar, por ejemplo, que existe una convención colectiva que es el instrumento que determina la asignación salarial – incrementos al personal beneficiario de esta. El demandante no fue beneficiario de la convención colectiva de trabajo.

56. NO ES CIERTO, no existen en "DAS" aumentos salariales aplicables a "todos los trabajadores". No hay fundamento a la invocación del principio de igualdad.

57. NO ES CIERTO. La aplicación de la exoneración en la prestación del servicio es una situación expresamente regulada en la ley, art. 140 C.S. del Trabajo. Nada sabe la empresa sobre este supuesto diagnóstico que se quiere ligar a una situación que existe hace ya casi doce (12) meses.

58.ES CIERTO, aunque la parte actora omite señalar el resultado satisfactorio de este. Se lee:

"EXAMEN DE RETIRO. NORMAL. (ver casilla)

"EXAMEN DE RETIRO SATISFACTORIO".

Ese examen médico de retiro, con tal resultado, fue firmado pacíficamente por el demandante.

59. NO ES CIERTO. No se comparten las interpretaciones de resultados de exámenes médicos que escapan a las competencias y formación del abogado demandante.

60.NO ES CIERTO. Se trata de una afirmación totalmente alejada de la realidad, "DAS" es una empresa con sólidos protocolos de salud y seguridad en el trabajo, permanentemente implementados y no es un criterio necio, si no técnico, el que indica cuáles son los exámenes ocupacionales que se deben practicar.

61. NO ES CIERTO en lo que a "DAS" se refiere, porque se habla de su vida laboral, que por supuesto no puede ser una expresión que encaje en siete años de trabajo. No tuvo, en todo caso, en "DAS" exposición ocupacional como la señalada.
62. NO ME CONSTA. Nada más me llama la atención que en este mismo escrito se confiesa sobre la especial alerta que él tenía, desde los 40 años en revisarse temas asociados a próstata.
63. NO ES CIERTO. En nada puede relacionarse lo uno con lo otro, no teniendo exposición ocupacional a las sustancias citadas, ni a otros agentes comprobadamente cancerígenos.
64. NO ES CIERTO. El demandante no participaba en procesos productivos, solo de calidad, sin exposición ocupacional a sustancias comprobadamente cancerígenas. El texto en idioma extranjero, desconozco su contenido o procedencia.
65. NO ES CIERTO. Nada así lo indica. El demandante NO TUVO EXPOSICIÓN OCUPACIONAL a sustancias comprobadamente cancerígenas, ni las aquí relacionadas, ni ninguna otra.
66. NO ES CIERTO. No solo porque no hubo exposición ocupacional, sino porque "DAS" cumplió con su obligación de práctica de exámenes ocupacionales periódicos, atendiendo a los criterios técnicos, que no necios, sobre qué tipo de exámenes practicar, de conformidad con los riesgos ocupacionales, dentro de los cuales el demandante no tenía el de exposición ocupacional a sustancias comprobadamente cancerígenas.
67. NO ES CIERTO. "DAS" no hace actos discriminatorios en ninguna de sus esferas de acción, como tampoco lo ha hecho en el caso del demandante, ajustándose, siempre, a ley.
68. ES CIERTO porque no hay obligación, ni causa para hacerlo.

69. NO ES CIERTO y no lo es porque a ese procedimiento solo hay lugar en el caso de aducirse justa causa para terminación de contrato de trabajo. Situación diametralmente opuesta a la que nos ocupa.

70. NO SE ACEPTA esta alegación, que, no hecho, y menos aún traer a colación un virus que ha derivado en pandemia y nada relacionado con los hechos que deben examinarse en este caso.

IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA.

4.1. HECHOS DE LA RELACIÓN LABORAL, MODO DE TERMINACIÓN.

- Fecha de inicio relación laboral: junio 5 de 2012
- Fecha de terminación relación laboral: julio 2 de 2019
- Modalidad contrato: indefinido.
- Cargo: Líder de calidad.
- Modo de terminación relación laboral: decisión unilateral y sin justa causa tomada por la empresa.
- Motivación del ejercicio de la terminación unilateral: sucesivos resultados insatisfactorios en la herramienta objetiva y técnica de medición de desempeño.
- Modalidad salarial: salario integral.
- Monto actual mensual del salario integral 2020: \$ 13.599.001

Entre los años 2018 y 2019 se produjeron cambios al interior de la compañía con ocasión de una operación comercial conocida como DowDupont que impuso, en sus condiciones, una separación de empresas y negocios que se materializó en junio 1º de 2019 y tal fue el contexto, ningún otro, de las reuniones que con todo el personal se sostuvieron y la entrega de condiciones laborales con ocasión de la necesaria homologación de paquetes de remuneración.

Así, la carta de fecha febrero 25 de 2019 se debe entender en tal contexto y para nada asimilable a una ratificación.

Desde junio 1º de 2019, si bien no fue modificada la razón social DOW AGROSCIENCES DE COLOMBIA S.A., el negocio de mí representada es presentado y conocido comercialmente como CORTEVA AGRISCIENCE.

4.2. ACCIÓN DE TUTELA- RESUMEN – ALCANCE DE LA PROTECCIÓN A SER REVISADA EN ESTE PROCESO.

En los cuadros que se consultan a continuación se resumen las actuaciones relevantes, teniendo en cuenta que el inicial fallo de tutela de fecha octubre de 2019 fue declarado nulo, razón por la cual la acción tiene dos momentos.

<p>PRIMERA INSTANCIA JUZGADO 19 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE BARRANQUILLA</p>	<p>Octubre 16/2019 – auto admisorio Octubre 21/2019 – adición auto admisorio Octubre 28/2019 – respuesta “DAS” a acción de tutela Octubre 30/2019 fallo (primer fallo). Octubre 31/2019 recibida noviembre 7 – comunicación fallo Noviembre 12 /2019 – comunicación cumplimiento decisión de tutela Noviembre 13 / 2019 – impugnación DAS</p>
<p>SEGUNDA INSTANCIA JUZGADO 13 CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD DE BARRANQUILLA</p>	<p>Decisión de nulidad de todo lo actuado, remisión a juzgado de primera instancia para integración de Mintrabajo.</p>
<p>PRIMERA INSTANCIA JUZGADO 19 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE BARRANQUILLA</p>	<p>Enero 24/2020- auto obedecimiento a decisión de superior. Febrero 7/2020 – fallo Febrero 14/2020 – comunicación fallo a “DAS” Febrero 18 / 2020 – comunicación cumplimiento decisión de tutela. Febrero 19/2020 – impugnación “DAS”</p>
<p>SEGUNDA INSTANCIA SEGUNDA INSTANCIA JUZGADO 13 CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD DE BARRANQUILLA</p>	<p>Abril 2 / 2020 – fallo segunda instancia</p>

El alcance de la orden de tutela se consulta en los fallos adjuntos y se resume:

- i. Amparo como mecanismo transitorio.
- ii. Carga para el accionante de someter a la justicia ordinaria del trabajo la controversia que planteó por tutela.

- iii. Reintegro con pago de salarios, aportes seguridad social, indemnización art. 26 Ley 361 de 1997.

4.3. ÚNICAS RAZONES PARA EL EMPLEO DE LA FACULTAD DE TERMINACIÓN UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Sr. Juez, nada de lo que se relata en la demanda corresponde a las formas, procedimientos y comportamiento, siempre revestido de respeto, con el que obra mí poderdante frente a colaboradores y personas en general.

Lo único cierto es que el día 2 de julio de 2019 con toda la sensibilidad que lo ameritaba, el Sr. Galeano fue citado a una reunión, concebida y planeada meses antes, en la cual participaron personas de altos cargos en la compañía, quienes, incluso, en atención a sus protocolos de un trato personal preferente, se desplazaron desde el exterior y desde Bogotá, para explicarle al entonces trabajador que su vínculo laboral fenecía.

Se mantuvo una conversación amplia y la cual terminó, inclusive, con una frase del Sr. Galeano que necesariamente tenemos que traer a colación:

“NO SÉ POR QUÉ NO ME HABÍAN SACADO ANTES”.

El Sr. Galeano sabía y sabe Sr. Juez que su retiro no tuvo que ver con circunstancia ajena a su desempeño laboral no satisfactorio, que no fue una situación intempestiva, ni desconocida por él, pues participó en todas las instancias de apoyo y acompañamiento que tiene implementadas la empresa, cuando se identifica que una persona no está cumpliendo con las expectativas que su empleador tiene en relación con su desempeño laboral.

Desempeño que proviene de evaluaciones integrales. En particular el demandante registró serios problemas de relacionamiento con colaboradores de la empresa y de contratistas de la empresa.

Relacionamiento que, de conformidad con las políticas de la compañía, en particular el Código de Conducta debe enmarcarse rigurosamente en el respeto.

El detalle de estas falencias del demandante se puede consultar en los anexos documentales (Código de Conducta parte pertinente al respeto, informe caso de

ética versiones "DAS" y Corteva) y en las declaraciones a ser recibidas durante el proceso.

Sabía y sabe que en el año 2018 el resultado de su **desempeño fue inferior al requerido para su cargo**. Así como era consciente de la problemática que su relacionamiento traía a su desempeño desde tiempo antes, para el cual se le hizo acompañamiento y no logró mejorar.

Ni cuando se tomó la decisión de desvinculación, meses antes de la implementación de la decisión, ni en la citada fecha - 2 de julio -, ni aún hoy en día, puede sostenerse que el Sr. Galeano tenga una situación de salud incapacitante, ni que su acaecimiento, no conocido, en todo caso, hubiese tenido relación alguna con el ejercicio de la facultad legal de terminación de contrato de trabajo con reconocimiento de indemnización.

Como se puede corroborar en la profusa prueba documental que se acompaña, el Sr. Galeano registraba serios problemas de relacionamiento que comprometían la política de respeto de obligatorio seguimiento en la compañía. Sendas quejas se recibieron, una de ellas que, inclusive dio lugar a una investigación de ética.

La estabilidad reforzada en el trabajo no es, bajo ningún punto de vista, una situación que se derive de afrontar un evento de salud que a pesar de su denominación que reconocemos que, desprevenidamente, puede ser entendida como compleja, no presenta retos, ni reviste de situaciones inhabilitantes, distintas a una intervención quirúrgica y a un seguimiento.

4.4. AUSENCIA DE RELACIÓN DE CAUSALIDAD ENTRE LA POSIBLE APARICIÓN DE UNA PATOLOGÍA Y LA DECISIÓN DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es importante Sr. Juez, dentro de las claridades que queremos consignar en torno a este asunto, mostrar la línea de tiempo en relación con la valoración de desempeño y eventual continuidad de un trabajador que no cumple expectativas para el cargo delegado, pues son decisiones que

no son súbitas, menos en organizaciones con unas políticas de altos estándares como lo es "DAS", que surten distintas etapas antes de la toma de decisión y en las que, la implementación o ejecución de estas decisiones, es armonizada con una serie de factores relevantes como lo son el estilo de implementación (ubicación de reemplazo con calidades técnicas, reunión liderada por los superiores), programación de tal espacio con antelación, etc.

Todo ello, inclusive, la decisión de iniciar el proceso de reemplazo de la persona al frente del cargo, en el caso que nos ocupa muestra, fehacientemente, que no puede ser relacionada la decisión adoptada con circunstancia distinta a lo meramente laboral atinente a un desempeño no ajustado a las expectativas.

El reemplazo fue gestionado y aprobado desde marzo 8 de 2019, pero como implicaba el traslado de una persona desde el exterior, su implementación no podría ser "inmediata".

El desempeño inferior a las expectativas, no ajustado a los parámetros esperados, sumado a una evaluación de desempeño no satisfactoria de 2018, no es una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Encaja, por el contrario, dentro de las terminaciones unilaterales, que fue el canal utilizado en el caso del Sr. Galeano, quien recibió, consecuentemente, el pago de la indemnización legal prevista.

Entre otras cosas, frente a la insistencia de la parte actora conforme con la cual debió aplicarse una justa causa, no solo desconoce la posibilidad del empleador de terminar por distintos modos el contrato de trabajo, sino que la causal de bajo rendimiento como motivo de terminación justa del contrato de trabajo no estaba bajo ningún punto de vista llamada a gobernar la situación que nos ocupa, no existiendo pares laborales con base en los cuales se pudiese realizar un comparativo.

Es esta línea de tiempo la siguiente (soportada en los documentos que se aportan como prueba):

- i. Caso de ética Ethics Case LAAR-3267 : Andrés Galeano Performance.**
- ii. Evaluación de desempeño año 2018 con resultado inferior a las expectativas del cargo.**
- iii. Febrero de 2019 proceso de homologación salarios, beneficios, con miras a la preparación del reenfoque del negocio con ocasión de la operación comercial DowDupont.**
- iv. Marzo de 2019, correos y comunicaciones cruzadas entre las distintas áreas y que evidencian que ya para**

- tal momento está tomada la decisión de terminación del contrato de trabajo del Sr. Galeano y el inicio de las gestiones para su reemplazo, tomando en consideración, además, el período previo a la separación de los negocios, como una limitante para la ejecución de la decisión. Se adjuntan como prueba.
- v. **Abril 23 de 2019 correo en el que consta la decisión de desvinculación en mayo 6 de 2019.**
 - vi. **Programación inicial de reunión para comunicación de la decisión en mayo 6 de 2019, cancelada por razones asociadas a garantizar la presencia en el país de la persona que debía asumir el cargo.**
 - vii. **Es claro que al forjarse la decisión no tenía y, por supuesto, menos conocía mí poderdante de un tema de salud.**
 - viii. **En junio de 2019 se retoma la programación de agendas para contar con el líder del área del Sr. Galeano en la reunión de retroalimentación en la que se expondría la decisión tomada.**
 - ix. **Fines de junio de 2019 emprenden desplazamiento a Barranquilla la señora Mabel Álvarez (desde Bogotá) y el Sr. Mariano Frugone (desde Argentina).**
 - x. **Julio 2 de 2019 reunión programada y celebrada para generar el espacio para comunicación de la decisión tomada meses antes.**
 - xi. **Julio 2 de 2019 el Sr. Galeano en esa reunión, a título de cierre indica: no sé por qué no me habían sacado antes. Lo que evidencia su conocimiento y aceptación a que su retiro estaba delineado por temas objetivos mucho antes de la implementación de la decisión de retirarlo.**

Así, descartado el vínculo de causalidad entre uno y otro factor de examen, no se cumplen los presupuestos para conservar los efectos de la orden transitoria de tutela.

Citamos la sentencia T. 647 de 2015:

“Esta Corporación ha señalado, en reiteradas oportunidades, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección, así como adelantar acciones afirmativas en virtud de su condición de debilidad manifiesta, ostentan un derecho a la estabilidad laboral reforzada, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social. Derecho que puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aquellos casos en los que se ve afectado por decisiones del empleador que tienen como causa el estado de salud del trabajador (lo cual se pueda asumir razonablemente) y, en dicho orden, configuran un trato discriminatorio. Ha sostenido la Corte que

para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prórroga, de manera tal que pueda predicarse la discriminación o trato desigual. En consecuencia, el juez constitucional debe realizar un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador."

(subrayado y resaltado fuera de texto).

4.5. EL ESTADO DE SALUD DEL DEMANDANTE. SITUACIÓN SUPERADA DE LA QUE NO SE DERIVAN INCAPACIDADES DESDE DICIEMBRE DE 2019 Y QUE NO AMERITÓ, NI SIQUIERA, LA EXPEDICIÓN DE RESTRICCIONES O RECOMENDACIONES MÉDICAS.

No se ha desconocido que el demandante afrontó una situación de salud que ameritó un procedimiento quirúrgico y una incapacidad temporal que concluyó en diciembre de 2019 y de la cual no se han derivado otras, hace ya casi diez (10) meses.

Como tampoco se le expidieron al demandante restricciones o recomendaciones médicas, hecho que nos permite, con firmeza, sostener que el episodio de salud fue superado.

4.6. NO CUMPLIMIENTO DE PRESUPUESTOS PARA ESTIMAR AL DEMANDANTE COMO PERSONA CON LIMITACIONES O DISCAPACITADA.

Partimos de la definición que la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999), aprobada por Ley 762 de 2.002 sobre el alcance del término discapacidad:

"Artículo I. Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

- 1. Discapacidad. El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza 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. (...)"**

El demandante no ha registrado limitación de capacidad laboral en momento alguno, hasta tal punto que, desde su examen médico de retiro, con los resultados avalados derivados de su firma, su aptitud laboral fue calificada como normal, resultado satisfactorio del examen médico de retiro.

Y, después del evento de salud y la intervención quirúrgica que afrontó, no ha tenido incapacidades, ni le fueron expedidas restricciones o recomendaciones médicas.

4.7. ORIGEN COMÚN DE LA PATOLOGÍA QUE AQUEJÓ AL DEMANDANTE. NO EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A SUSTANCIAS CANCERÍGENAS, AUSENCIA DE RELACIÓN DE CAUSALIDAD ENTRE LA PATOLOGÍA DIAGNOSTICADA Y SUPERADA Y LA EXPOSICIÓN OCUPACIONAL DEL DEMANDANTE.

La enfermedad que aquejó al demandante no tuvo origen laboral. No está clasificada de tal forma, como tampoco estuvo expuesto ocupacionalmente a sustancias cancerígenas que permitiesen relacionar una y otra circunstancia.

“DAS” es una empresa que no solo cuenta con todas las herramientas de seguimiento propias del sistema de salud y seguridad en el trabajo, si no que hace mediciones periódicas de exposición ocupacional, tanto directas, como indirectas, brinda los elementos de protección personal y puede sin dubitación indicar que no están sus trabajadores expuestos a sustancias nocivas para su salud.

También puede fehacientemente señalar que la condición de salud del demandante en nada está relacionada con su trabajo, sus labores.

Recordemos que la normatividad de riesgos laborales señala que solo son enfermedades laborales aquellas contenidas en la tabla de enfermedades laborales o respecto de las cuales haya relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional.

Invocamos como sustento de este acápite las siguientes normas:

- “Art. 8º Decreto 1295 de 1994. Riesgos profesionales. Son riesgos profesionales (...), y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- Art. 4º. Ley 1562 de 2012. **ENFERMEDAD LABORAL.** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la

tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO 1o. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

PARÁGRAFO 2o. <Ver Notas de Vigencia> Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

- Decreto 1477 de 2014.

Artículo 2º. *De la relación de causalidad.* En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.

Artículo 3º. *Determinación de la causalidad.* Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.

2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.”

4.8. INEXISTENCIA DE DERECHO A REAJUSTE SALARIAL AÑOS 2019, 2020. FALTA DE CONFIGURACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL.

La invocación genérica en la demanda de un derecho de igualdad salarial no tendrá cabida en el análisis sobre las reglas de movilidad salarial, todas objetivas, que tienen aplicación en “DAS”.

Son estas, las relativas a medición de desempeño, convención colectiva de trabajo.

En el caso del Sr. Galeano, el estudio de su asignación salarial anualmente corresponde a la aplicación de la política de la compañía, de la mano de una evaluación de desempeño integral, que puede ubicar el caso del trabajador en distintos rangos que determinarán si la persona cumple con las expectativas y requerimientos para acceder a la aplicación de un aumento, el que, se repite, en todo caso, carece de la universalidad sugerida en el libelo.

Resulta claro que el principio de igualdad en general y el de igualdad en materia salarial, no revisten de carácter absoluto. Así lo ha entendido la jurisprudencia:

"Sobre el particular, cumple advertir que es cierto, como lo afirma la censura, que la igualdad salarial por trabajo de igual valor es un principio del derecho del trabajo universalmente reconocido que se halla consagrado en convenios internacionales de trabajo. En el sistema jurídico colombiano se acoge bajo el aforismo "a trabajo igual, salario igual" y cuenta con pleno respaldo constitucional en el artículo 13 de la Carta Política que consagra el derecho a la igualdad, del que son compendio fiel el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 5º de la Ley 6ª de 1945. Ha explicado esta Sala de la Corte que ese principio proscribe el trato diferente en materia salarial y con él "se reconoce una relación de equivalencia de valores prestacionales conmutativos en cuanto a la fuerza de trabajo que suministra el trabajador al patrono y que este debe retribuir como contraprestación, sobre un plano de igualdad jurídica y material..."(Sentencia del 7 de febrero de 1996.Radicado.7807)".

"Pero también de tiempo atrás la jurisprudencia laboral ha precisado que la cabal utilización del principio no significa una equiparación automática en materia salarial para todos los trabajadores, pues no consiste en imponer por ministerio de la ley una indistinta asimilación salarial, de suerte que es legítimo que existan diferencias razonables en la remuneración de los trabajadores, siempre y cuando estén fundadas en razones objetivas, como el régimen jurídico que se les aplica, o surgidas de aspectos relativos a la cantidad y la calidad del trabajo realizado, tales como la antigüedad del trabajador, la capacidad profesional, las condiciones de eficiencia, el rendimiento, la jornada laboral, etc" (CSJ, Sala de Casación Laboral, sentencia de agosto tres de 2007, radicación 29468, ponente Francisco Javier Ricaurte Gómez).

Se impone, también, recordar en este punto, como óptica general bajo la cual se deben examinar tanto las imputaciones del llamamiento a juicio formulado contra mí mandante, como la presente réplica, que, frente al principio constitucional de igualdad, lo que admite reproche judicial son los tratos irrazonablemente discriminatorios de situaciones idénticas.

Así lo ha manifestado la jurisprudencia constitucional desde sus primeras reflexiones sobre esta temática:

"Antes que todo, hay que decir que jurídicamente no es lo mismo discriminación que trato diferente. Este último es permitido en algunos casos, sin que implique violación a la igualdad.

(...)

"Le corresponde entonces al juzgador definir cuándo son iguales unas situaciones de hecho, y, si lo fueren, analizar si existe o no discriminación porque a pesar de haber un trato diferente frente a situaciones iguales, la diferenciación no constituirá discriminación si obedece a un fin constitucionalmente lícito y está motivada objetiva y razonablemente, caso en el cual no es factible afirmar que hay violación al derecho de igualdad"(Sentencia T - 079 de febrero 28 de 1995. Ponente, Alejandro Martínez Caballero).

V. DERECHO.

Constitución Política Colombiana arts. 13

Código Sustantivo del Trabajo arts. 61(mod. Dto. 2351/65 y Ley 50/1990) literal h) 64 (mod. Dto. 2351 de 1965; ley 50/90 y Ley 789 de 2002), 132 (mod. Ley 50/90); 216, 488.

Art. 8º Decreto 1295 de 1994, art. 4º Ley 1562 de 2012. Arts. 2º y 30 Decreto 1477 de 2014.

Art. 74 y s.s., 151 del C.P. del Trabajo y Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

VI. EXCEPCIONES.

A las peticiones de la demanda opongo las siguientes excepciones:

6.1. INEXISTENCIA DE OBLIGACIONES.

Téngase por reproducidos los argumentos expuestos en el capítulo de fundamentos de este escrito.

6.2. AUSENCIA DE DERECHO A REINSTALACIÓN O REINTEGRO.

No se encontraba el demandante amparado por protección alguna de estabilidad laboral reforzada al momento de finalizar su contrato de trabajo.

Como tampoco hay fuente legal que viabilice esta aspiración infundada.

6.3. EL DEMANDANTE NO ES PERSONA CON LIMITACIONES O DISCAPACIDAD.

Es una persona que tuvo un padecimiento de salud, ya superado, que medidas profilácticas como las descritas en la demanda, no le representan limitaciones para su desempeño laboral.

Así se estableció en el examen médico de retiro, se corrobora en la ausencia de incapacidades desde hace ya más de nueve (9) meses y en la inexistencia de restricciones o recomendaciones médicas.

6.4. AUSENCIA DE VÍNCULO CAUSAL ENTRE LA PATOLOGÍA QUE AQUEJÓ AL DEMANDANTE Y LA EXPOSICIÓN OCUPACIONAL. IMPOSIBILIDAD DE CALIFICARLA COMO DE ORIGEN LABORAL.

La enfermedad que aquejó al demandante no tuvo origen laboral. No está clasificada de tal forma, como tampoco estuvo expuesto ocupacionalmente a sustancias cancerígenas que permitiesen relacionar una y otra circunstancia.

6.5. INEXISTENCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE EL SUPUESTO DAÑO Y LA CONDUCTA DE "DAS" COLOMBIA S.A.

Considerando que no existe ninguna relación entre la supuesta enfermedad laboral y la conducta de mi mandante, que permita endilgarle responsabilidad. El hecho de tratarse de alegación de enfermedad laboral no exime de la necesidad de acreditar el nexo causal entre el daño y la conducta de quien es sindicado como responsable civilmente, máxime si se considera que se trata de la indemnización total a la que alude el art. 216 del C.S.T. y no de la responsabilidad objetiva prefijada por el propio estatuto laboral.

Es mi poderdante un empleador con sólidas políticas de seguridad y salud en el trabajo, cumplidor de todos los protocolos de protección, seguimiento de potenciales riesgos ocupacionales, intervención de estos, exámenes y mediciones acordes con los lineamientos técnicos aplicables para su actividad.

6.6. INDETERMINACIÓN DE LOS DAÑOS.

Requisito sine qua non para que proceda la indemnización de los perjuicios por concepto de responsabilidad civil es que los daños estén perfectamente

determinados, no solamente en su identidad, sino en su cuantía. En el presente caso salta de bulto el carácter etéreo de los daños reclamados, que no están sustentados en forma alguna. Dicha falencia se predica tanto de los daños patrimoniales como de los extrapatrimoniales; y en el caso de estos últimos, el arbitrio judicial no se constituye en una puerta abierta que permita el ingreso y satisfacción de cualquier pretensión indemnizatoria, sino de aquella que efectivamente resulte probada y que tenga relación directa con la conducta del sindicato de ser responsable civilmente.

No está de más precisar que la determinación de los daños parte de que estén probados, tanto en su identidad como en su cuantía.

6.7. INEXISTENCIA DE DAÑO MORAL OBJETIVADO.

El daño moral objetivado difiere del daño moral subjetivo. Aquel es el daño a sentimientos íntimos-subjetivos que genera una pérdida patrimonial, como sucede en el caso del desmedro del buen nombre o la buena reputación como consecuencia de lo cual se pierde clientela y se padece una disminución en los ingresos. Casos como el que nos ocupa no produce daño moral objetivado ninguno, de tal suerte que su petición carece de fundamento fáctico y legal.

6.8. IMPOSIBILIDAD DE INDEMNIZAR DAÑOS INDIRECTOS.

Como lo indica el art. 1.616 del C.C., se ha de indemnizar los daños directos, es decir, aquellos que son consecuencia natural y obvia del suceso dañoso, más no aquellos que hacen parte de la llamada cadena o cascada de perjuicios. El daño debe estar en una relación de inmediatez respecto de su causa. En este caso, si en gracia de discusión se aceptara la existencia de un lucro cesante o de un daño emergente, los mismos serían consecuencia indirecta del accidente padecido, de tal suerte que no procede la indemnización

6.9. NO VIOLACIÓN DE PRINCIPIO DE IGUALDAD. ADMINISTRACIÓN OBJETIVA DE LAS ASIGNACIONES SALARIALES EN "DAS".

La invocación genérica en la demanda de un derecho de igualdad salarial no tendrá cabida en el análisis sobre las reglas de movilidad salarial, todas objetivas, que tienen aplicación en "DAS".

Son estas, las relativas a medición de desempeño, convención colectiva de trabajo.

En el caso del Sr. Galeano, el estudio de su asignación salarial anualmente corresponde a la aplicación de la política de la compañía, de la mano de una evaluación de desempeño que puede ubicar el caso del trabajador en distintos rangos que determinarán si la persona cumple con las expectativas y requerimientos para acceder a la aplicación de un aumento, el que, se repite, en todo caso, carece de la universalidad sugerida en el libelo.

6.10. PAGO.

Derivada de haber cancelado de manera total y oportuna todas y cada una de las acreencias laborales causadas a favor del demandante en los distintos momentos relevantes para este caso, es decir, en vigencia del contrato de trabajo, a su liquidación en julio 2 de 2019, en el momento del reintegro y a partir de este, hasta la fecha.

6.11. COMPENSACIÓN.

Entre cualquier suma pagada de más que pierda su causa con ocasión de la decisión que se adopte en este litigio y sumas que sean ordenadas a favor del demandante, en el improbable escenario de imposición de condena a mí representada. En especial por los valores que haya recibido con ocasión de la liquidación final en julio de 2019 y pagos con ocasión de la decisión de tutela inicial – antes de la nulidad – y el posteriormente emitido en febrero de 2020.

6.12. PRESCRIPCIÓN.

Sin que implique reconocimiento opongo la excepción de prescripción para cualquier acción o derecho extinguido por el transcurso del tiempo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo los arts. 488 del C.S. del Trabajo y 151 del C.P.L.

En sentencia T-790/10 M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB se dijo:

"El artículo 2515 del Código Civil define la prescripción como "un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones o derechos ajenos, por haberse poseído las cosas y no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los

demás requisitos legales". El profesor Arturo Alessandri Rodríguez, por su parte, define en particular la prescripción extintiva así: "en realidad lo que se extingue por la prescripción extintiva no es la obligación, sino la acción o el derecho del acreedor para exigir el cumplimiento de la obligación de parte del deudor." Finalmente, los Hermanos Mazeud consideran que "la prescripción extintiva o liberatoria es un modo legal de extinción, no de la obligación misma, sino de la acción que sanciona la obligación".

"(...)La prescripción extintiva –sobre la que versa la controversia bajo estudio- tiene una estrecha relación con principios constitucionales como el orden público, la seguridad jurídica y la convivencia pacífica, por ello es protegida dentro de nuestro ordenamiento. En efecto, en los casos en los que el titular de un derecho permanece indefinidamente sin ejercerlo, no sólo se encuentra involucrado el interés particular, sino también el interés general en la seguridad jurídica del ordenamiento y estabilidad de las relaciones. En estos términos, "la presencia de la prescripción extintiva es indispensable por exigencias del tráfico jurídico y en razón de la necesidad de la certeza de las relaciones jurídicas, de claridad, de seguridad y paz jurídicas, de orden y paz social y para sanear situaciones contractuales irregulares".

El ordenamiento consagra la posibilidad de interrumpir la prescripción extintiva, de manera civil o natural. La interrupción de la prescripción civil se produce cuando el titular del derecho acude a la jurisdicción a reclamarlo. El Código de Procedimiento Civil, en su artículo 90, regula este fenómeno y establece a partir de qué momento debe entenderse interrumpida la prescripción: "la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad, siempre que el auto admisorio de aquélla, o el de mandamiento ejecutivo, en su caso, se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de tales providencias, por estado o personalmente. Pasado este término, los mencionados efectos sólo se producirán con la notificación al demandado."

Sin embargo, la presentación de demanda y la correspondiente notificación del auto admisorio interrumpen la prescripción en relación con las pretensiones contenidas en aquella y no frente a todas a las que puedan surgir de un determinado negocio jurídico. Lo contrario implicaría confundir el derecho general de acción con la pretensión misma.

En efecto, en la sentencia T-030 de 2005, la Corte Constitucional definió el derecho de acción o el derecho de acceder a la administración de justicia como un derecho fundamental que se traduce en la "potestad de acudir ante el órgano jurisdiccional competente con el fin de que se dirima un conflicto, o para que éste declare o reconozca un derecho o una situación jurídica". El derecho fundamental a la acción se distingue claramente de "las pretensiones" contenidas en la demanda. En estas últimas se concreta un petición que la persona que acude a la administración de justicia solicita sea absuelta favorablemente, y es frente a estas últimas que se predica la interrupción de la prescripción."(...)

6.13. GENÉRICA.

Solicito que se declare probada toda excepción de fondo cuyos fundamentos hayan sido acreditados en el proceso. Excepción que se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 282 del Código General del Proceso (aplicable en materia laboral por invocación del art. 145 del C.P. del Trabajo y S. Social, que señala:

"En cualquier tipo de proceso, cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción deberá reconocerla oficiosamente en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa, que deberán alegarse en la contestación de la demanda..."

VII. PRUEBAS.

Solicito que se decreten y practiquen las siguientes pruebas:

7.1. DOCUMENTOS.

Aporto copias de los siguientes documentos:

7.1.1. Documentos del contrato de trabajo inicio junio 5 de 2012, terminación julio 2 de 2019 y del desarrollo del contrato de trabajo, terminación, soportes terminación.

- Contrato de trabajo indefinido salario integral fecha de iniciación junio 5 de 2012.
- Examen médico de ingreso.
- Exámenes periódicos ocupacionales 2013, 2014, 2015, 2016, 2018.
- Agenda de reuniones con la totalidad del personal con ocasión de la operación comercial.
- Febrero 25 2019 Carta informativa condiciones laborales con ocasión de la operación comercial
- Carta de terminación unilateral y sin justa causa de fecha julio 2 de 2019 firmada por el demandante en señal de recibo.
- Liquidación de contrato con fecha de retiro julio 2 de 2019.
- Soporte de pago – transferencia del valor de la liquidación de contrato con fecha de retiro julio 2 de 2019
- Resultado del examen médico de retiro Informe médico ocupacional de aptitud – certificación expedido por SALUD LABORAL IPS SAS con fecha agosto 1º de 2019 con resultado NORMAL y nota de ser EXAMEN DE RETIRO SATISFACTORIO.

- Historia Clínica Ocupacional de retiro. Examen médico de retiro satisfactorio fecha agosto 1º de 2019.

7.1.2. Documentos que acreditan las motivaciones del ejercicio de la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo y gestiones para preparar el retiro y garantizar reemplazo.

- Códigos de Conducta aplicables, en los acápites de respeto. Se aportan el Código de Conducta "DAS" y el expedido bajo el nombre comercial CORTEVA con posterioridad a la operación comercial DowDupont.
- Informe ETHICS CASE LAAR – 3267: Andrés Galeano Performance. Versiones en inglés y su traducción oficial a español.
- Reporte del caso de ética presentado al comité, remitido con correo de fecha martes 25/09/2018 3:02 p. m.
- Resultado desempeño año 2018 versión en inglés y su traducción al español.
- Reporte cierre procedimiento PIP de fecha octubre 3 de 2018.
- Cadena de correos en relación con la aprobación de un reemplazo para el cargo Líder de Calidad correos que son del mes de marzo de 2019.
- Correo de fecha abril 23 de 2019 informando la decisión tomada de desvinculación y la programación de reunión para mayo 6 de 2019. Contexto – certificación – sobre razones de desvinculación del demandante. Expedido por el área de recursos humanos.

7.1.3. Documentos relacionados con la acción de tutela y los actos de cumplimiento de las órdenes de tutela.

- Escrito de tutela.
- Primer fallo de tutela octubre 30 de 2019.
- Carta de fecha noviembre 12 de 2019 mediante la que se comunica el reintegro ordenado por la decisión de tutela de fecha octubre 30 de 2019.
- Carta de fecha noviembre 14 de 2019 sobre valores a tomar para efectos del cumplimiento de las órdenes de tutela con alcance económico.
- Carta de fecha noviembre 22 2019 sobre desglose valores con ocasión del fallo de tutela.
- Impugnación Dow a fallo de octubre 31 de 2019.
- Febrero 7/ 2020 Nuevo fallo de tutela de fecha
- Febrero 11 / 2020 comunicación al demandante sobre efectos de la decisión de nulidad del fallo de tutela
- Febrero 14/ 2020 comunicación fallo a DAS.
- Abril 2 / 2020 Decisión de tutela de segunda instancia

7.1.4. Documentos relativos a política salarial en la compañía.

- Certificado expedido por el área de Recursos Humanos sobre políticas a tomar en cuenta para asignaciones salariales 2019 y 2020.

- CortevaAnnualCompensationProcess2019-2020 – Política de compensación anual en su versión original en inglés y traducción oficial a español.
- Convención colectiva de trabajo vigencia 2018 – 2020.

7.1.5. OTROS.

- Volantes de pago al demandante diciembre 2019 a septiembre 2020.
- Volante de pago junio de 2019.
- Solicitud de vacaciones disfrutadas fines junio 2019, principio julio 2019.
- Formato solicitud de tales vacaciones.
- Certificado de incapacidad de fecha octubre 24 de 2019, retroactivo a octubre 22.
- Certificado de prórroga de incapacidad de fecha noviembre 21 de 2019.

7.2. INTERROGATORIO DE PARTE.

Que se cite y haga comparecer al demandante, con el fin que absuelva interrogatorio de parte que formularé en audiencia o presentaré oportunamente en sobre cerrado y el cual versará sobre los hechos de la demanda y esta contestación, para que reconozca documentos y firmas, pagos recibidos durante la vigencia de la relación laboral, a su terminación, con ocasión del reintegro y posteriormente.

7.3. TESTIMONIOS.

Que se cite y haga comparecer a las personas que indico a continuación, todas mayores de edad y que pueden ser notificadas a través de los correos electrónicos que se indican, con el fin que declaren sobre los hechos de la demanda y su contestación, así:

7.3.1. Sobre evaluación de desempeño del demandante 2018, análisis efectuados e implementación decisión de desvinculación. Código de Conducta y su poder vinculante. Desempeño no satisfactorio, relacionamiento con persona de la compañía y de terceros; alcance de la comunicación de febrero 25 de 2019.

Planeación de la comunicación de la decisión de desvinculación, desarrollo de la reunión en la que se comunicó, reconozcan firma y/o contenido en documentos.

- MARIANO FRUGONE. Correo electrónico: Mfrugone@corteva.com
- ANDRÉS BARILLI. Correo electrónico: AHBarrilli@corteva.com
- MABEL DEL CARMEN ÁLVAREZ SIERRA. Correo electrónico: Mabel.Alvarez@corteva.com

7.3.3. Sobre factores de exposición ocupacional del cargo desempeñado por el demandante, factores de riesgo ocupacional de las plantas de Soledad y Mamonal, sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, protocolos y práctica de exámenes periódicos ocupacionales. Reconozcan firma y/o contenido en documentos.

- MARTHA LUZ VISBAL FRANCO. Correo electrónico: marta-luz.visbal@corteva.com
- CARLOS EVELIO URREA ECHEVERRI. Correo electrónico: carlos.urrea-echeverri@corteva.com
- SERGIO GARCÍA GUTIÉRREZ. Correo electrónico: s.garcia@corteva.com
- DAVID ALONSO GIRALDO BOLÍVAR. Correo electrónico: david.giraldo@corteva.com

7.3.4. Sobre el caso de ética año 2017, relacionamiento con personal de la compañía, personal supervisado, de terceros, reconozcan firma y/o contenido en documentos:

- CELIA MARGARITA GÓMEZ ÁLVAREZ. Correo electrónico: celiagomez@dow.com

8. A LAS PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDANTE.

8.1. DOCUMENTALES.

No se le reconoce autenticidad y en general mérito probatorio alguno a los documentos declarativos provenientes de terceros, los cuales deberán ser reconocidos y ratificados por quienes los suscribieron.

9. ANEXOS.

Todos los documentos relacionados en el acápite de pruebas y el ejemplar del certificado de existencia y representación legal de "DAS" en el que consta la calidad en la que actúo.

10. NOTIFICACIONES.

- A mí poderdante en la Calle 113 No. 7 – 21 Torre A oficina 1401 de Bogotá.
Correo electrónico:

rodrigo.millan@corteva.com

- Las oigo en la secretaría del Juzgado y en mí oficina situada en la Calle 82 No. 72 – 05 Barrio Paraíso, de la ciudad de Barranquilla (Atlántico) y a través del correo electrónico:

notificacionesjudicialesvtservicioslegales@veleztrujillo.com

Señor Juez,

Beatriz E. Vélez V.

BEATRIZ EUGENIA VÉLEZ VENGOECHEA

C.C. No. 32.720.992

T.P. No. 60.295 del Consejo Superior de la Judicatura