

Señores

JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD

E. S. D.

Ref.: Proceso : **Ordinario Laboral**
Demandante: **Cristian Enrique Pacheco Guzmán**
Demandado : **Industrias Puro Pollo S.A.S.**
Radicación : **2021 - 0191**

Quien suscribe, **ORIANNA GENTILE CERVANTES**, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de la sociedad **INDUSTRIAS PURO POLLO S.A.S.**, sociedad debidamente constituida conforme consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal, en el poder otorgado y en la sustitución del poder, que se allegan, y encontrándome dentro del término legal para ello, descorro el traslado de la demanda ordinaria laboral de la referencia y, en consecuencia, la CONTESTO en la forma siguiente:

HECHOS:

AL 1º: No es cierto. Lo cierto es que:

(i) Entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, que inició el 11 de abril de 2011, prorrogándose de forma sucesiva de conformidad a los términos de la ley hasta el 6 de marzo de 2020; fecha en la cual mi representada dio por terminado el contrato de trabajo, en virtud de la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T., por lo cual se procedió a cancelar al demandante la correspondiente indemnización de conformidad a lo establecido en el mismo artículo.

(ii) Cabe destacar que, durante la vigencia del vínculo laboral, mi representada cumplió con todas sus obligaciones como empleador y, en especial, con aquellas contenidas en la normativa que rige lo concerniente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

AL 2º: Es cierto, el último cargo desempeñado por el actor fue el de "Operario de Planta de Procesos".

Cabe destacar que el demandante prestó servicios normalmente durante toda la relación laboral y NO reportó ninguna situación de salud, incapacidades ni restricciones o recomendaciones laborales, y mucho menos alguna patología que limitara de forma sustancial el desempeño de sus funciones.

AL 3º: No es cierto. Lo cierto es que el actor trabajó siempre dentro de la jornada máxima legal y podía tener los siguientes turnos:

- 1) De 6:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 12:30 p.m. a 2:00 p.m.
- 2) De 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y de 6:30 p.m. a 10:00 p.m.
- 3) De 10:00 p.m. a 3:00 a.m. y de 3:30 a.m. a 6:00 a.m.

Por otro lado, no es cierto que no tuviera horario de salida. El demandante se limita a afirmar, pero no acredita su dicho.

AL 4º: No es cierto. Lo cierto es que el último salario básico devengado por el actor fue de \$877.803, tal como obra en la liquidación final de prestaciones sociales que se anexa.

AL 5º: No es cierto. Lo cierto es lo siguiente:

(i) El accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.

(ii) El demandante NO reportó a mi mandante el padecimiento de las supuestas enfermedades que señala en esta demanda, como lo son hernia inguinal izquierda, hernia umbilical ni escoliosis dorsolumbar.

(iii) Es que el accionante No reportó enfermedades, ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera desempeñar sustancialmente sus funciones.

(iv) El accionante pretender hacer valer un fuero de salud, aportando una historia clínica que lo único que acredita son atenciones médicas aisladas, muy anteriores a su desvinculación, por temas menores como una alergia, un dolor a nivel columna, una atención por urología y una fractura en un dedo, situaciones comunes, que se presentaron en un lapso de varios años, que ni siquiera le generaron incapacidad. Por otro lado, el actor pretende hacer valer un fuero de salud con una historia clínica que corresponde a atenciones médicas muy posteriores a la desvinculación por parte de Puro Pollo.

En ese sentido, nos oponemos a la historia clínica aportada con la demanda, por lo siguiente:

- Dicha documentación tiene el carácter de reservada y NO fue notificada a mi mandante.
- En los documentos se consigna el dicho del accionante.
- Nunca fue notificado a mi mandante ninguno de esos padecimientos.
- Mucho menos le fueron notificadas las atenciones médicas posteriores a la terminación de su vínculo.
- No obra prueba en el plenario de que el accionante notificara a mi mandante de dicha historia clínica o padecimientos.

(v) De hecho, en el informe médico ocupacional de aptitud rendido en virtud del examen de egreso con énfasis osteomuscular, se indicó que el actor obtuvo un

resultado **satisfactorio**, lo cual ratifica el hecho de que el señor Pacheco NO padecía patologías asociadas a temas lumbares que representaran una limitación o una disminución en su capacidad para trabajar. Por su parte, solo se le prescribieron recomendaciones generales que en nada interferían con el ejercicio normal de sus actividades ordinarias o con su vida cotidiana, tales como realizar actividad física, mantener estilo de vida saludable, higiene postural y remisión a cirugía general, sin prescribir restricciones laborales.

(vi) Incluso, los exámenes periódicos ocupacionales realizados al actor durante la relación laboral, siempre arrojaron como resultado que el demandante se encontraba apto para laborar, tal y como consta en el certificado de aptitud laboral del 12 de octubre de 2017 y del 15 de noviembre de 2018 que se allegan con el presente escrito.

(vii) En cuanto a las patologías a las que se hace referencia, es importante resaltar que el hecho de que el demandante haya sido diagnosticado con Hernia Umbilical o Inguinal no lo convierte en una persona limitada o en estado de discapacidad, máxime, si se tiene en cuenta que, generalmente, estas patologías no son incapacitantes. Incluso, hay personas que pueden tener años con hernias umbilicales inofensivas y llevar una vida normal, o también hay otros que tienen hernias inguinales y con el procedimiento quirúrgico correspondiente logran su resolución y continúan su vida con normalidad, tal y como sucedió en el caso del actor, quien fue sometido a una herniorrafia inguinal el 8 de marzo de 2021, conforme se evidencia de los anexos de la demanda.

(viii) Por otro lado, resaltamos que, de las historias clínicas allegadas con la demanda, no se evidencia que el demandante haya sido diagnosticado con Escoliosis Dorsolumbar, lo que se evidencia es una orden de remisión a EPS por el proveedor SSTA Consulting S.A.S., en la que se recomienda al actor solicitar cita médica para valorar y definir una posible conducta relacionada con "Hernia Umbilical y Hernia Inguinal Izquierda – Escoliosis Dorsolumbar", más NO que se haya hecho un diagnóstico formal por Escoliosis Dorsolumbar, como mal pretende hacer ver el apoderado judicial.

En todo caso, si en gracia a la discusión se dijere que el actor padecía de dicha patología, se debe indicar que la Escoliosis Dorsolumbar hace referencia a una curvatura lateral de la columna vertebral que se caracteriza por ser en la mayoría de los casos leve, no siendo la excepción en el caso del actor, pues de no haber sido así el demandante no hubiese laborado con normalidad y sin presentar complicaciones.

(ix) Es que el hecho de que en la historia clínica o en algún examen se indique alguna patología no hace *per se* al actor un sujeto de especial protección por fuero de salud, pues para ello es menester que el actor padezca de una verdadera limitación y disminución que afecte de forma sustancial su capacidad para trabajar. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL572-2021 indicó lo siguiente:

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, **no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor** y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.*

Por lo anotado, es claro que el actor NO era un sujeto de especial protección por fuero de salud, en atención a que las patologías a las cuales hace referencia el actor, son temas menores que NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, y que en todo caso NO fueron notificadas a Puro Pollo, por lo que menos puede hablarse de un nexo causal entre el despido del demandante y su eventual fuero de salud que mi mandante ni siquiera conoció.

Es más, a la fecha de presentación de esta demanda, el demandante ni siquiera ha sido calificado por las entidades pertenecientes al sistema de seguridad social con una PCL en los grados exigidos por la Ley para ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y mucho menos prueba haber sufrido una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones.

Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que, para la fecha de terminación del vínculo laboral, el demandante se encontraba trabajando NORMALMENTE, no padecía de limitaciones, ni se encontraba incapacitado, o en curso de un proceso de calificación de PCL por los órganos competentes, para ser considerado beneficiario de las prerrogativas de esta ley.

AL 6º: Es cierto, mediante comunicación del 6 de marzo de 2020, mi representada notificó la decisión de dar por terminado el vínculo laboral, en virtud de la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T., por lo cual se procedió a cancelar al demandante la correspondiente indemnización de conformidad a lo establecido en el mismo artículo, la cual fue recibida a satisfacción por el demandante.

Al respecto reiteramos, el demandante NO informó a mi mandante de haber sufrido alguna patología, por lo que con mayor razón es claro que NO puede existir nexo causal entre su desvinculación y un supuesto estado de salud que NO notificó.

AL 7º: No es cierto. Lo cierto es que el despido efectuado por mi representada cuenta con plena validez, en atención a que el demandante NO era ni es una persona limitada ni discapacitada en los términos del artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la Ley 361 de 1997, ni tampoco padecía al momento de la terminación del contrato de limitación o deficiencia que diera lugar a considerar al demandante como una persona en

situación de discapacidad, por otro lado, porque el contrato de trabajo del accionante culminó en virtud de la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T. y NO en razón de alguna enfermedad, por lo que mi representada NO estaba obligada a solicitar autorización alguna ante el Ministerio de Trabajo para su despido.

Finalmente, precisamos que, al momento de la terminación del contrato, el demandante NO notificó a mi representada que estuviera en tratamiento y, mucho menos, informó estar en curso de un proceso de calificación. El demandante solo se limita afirmar, pero ni si quiera allega prueba de su dicho, ni siquiera prueba que supuestamente se encuentre en estado de valoración.

AL 8º: No es cierto, el demandante NO era un sujeto de especial protección por fuero de salud. Lo cierto es que el actor siempre trabajo con normalidad, sin presentar limitaciones que impidiera sustancialmente el desarrollo de sus labores ordinarias. Y mi poderdante NO conoció ninguna situación que tuviera que ver con alguna patología del demandante, prueba de ello es que no aporta incapacidades, restricciones o recomendaciones laborales o documento alguno que haya sido presentado ante Puro Pollo, que permita inferir que la compañía que represento pudiera haber conocido de su estado de salud.

De igual forma, esta conclusión se ratifica con el informe médico ocupacional de aptitud rendido en virtud del examen de egreso realizado al actor, en el que se indicó que actor obtuvo un resultado satisfactorio.

AL 9º: No es cierto. Lo cierto es que en este caso NO se requiere autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la desvinculación del accionante y mucho menos procede el pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario, por NO gozar el demandante del fuero de salud deprecado.

Por otro lado, mi representada procedió a cancelar la correspondiente indemnización de conformidad a lo establecido en el artículo 64 del C.S.T., la cual fue recibida a satisfacción por el demandante, conforme consta en la liquidación y comprobante del cheque firmado por el actor en señal de recibido.

AL 10º: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que, contrario a lo pretende hacer ver el apoderado judicial, el examen de egreso realizado al actor, arrojó como resultado que su aptitud laboral era satisfactoria, lo cual ratifica que el demandante NO era una persona limitada o en estado de discapacidad al momento de la terminación del contrato.

AL 11º (erróneamente enumerado como 12º): No es cierto. Lo cierto es que en el informe médico ocupacional de aptitud rendido en virtud del examen de egreso realizado al actor, se evidencia que el actor obtuvo un resultado satisfactorio, sin recomendaciones o restricciones laborales. Para mayor ilustración, me permito allegar el informe en comento.

AL 12° (erróneamente enumerado como 13°): No es cierto. Lo cierto es que, después de su retiro de la compañía, el actor quedo cubierto bajo el período de protección laboral, dentro del cual, la EPS tiene la obligación de seguir prestando sus servicios. Incluso, puede continuar vinculado al sistema en el régimen subsidiado. Lo anotado, se ratifica con las mismas historias clínicas aportadas por el actor, en las que se evidencia atenciones de consultas de telemedicinas de la EPS Sura con fechas posteriores al 6 de marzo de 2020.

PRONUNCIAMIENTO EXPRESO A LAS PRETENSIONES

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, tanto principal como subsidiaria, ya que éstas carecen de todo fundamento legal y jurídico, afirmaciones que se sustentan en lo siguiente:

1. El demandante pretende que se declare que entre éste y mi representada existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual término sin justa causa y de manera unilateral. Al respecto, nos permitimos precisar lo siguiente:

(i) Entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, que inició el 11 de abril de 2011, prorrogándose de forma sucesiva de conformidad a los términos de la ley hasta el 6 de marzo de 2020; fecha en la cual mi representada dio por terminado el contrato de trabajo, en virtud de la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T., por lo cual se procedió a cancelar al demandante la correspondiente indemnización de conformidad a lo establecido en el mismo artículo.

(ii) Cabe destacar que, durante la vigencia del vínculo laboral, mi representada cumplió con todas sus obligaciones como empleador y, en especial, con aquellas contenidas en la normativa que rige lo concerniente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. El actor pretende que se declare que el despido realizado por mi mandante fue injusto e ineficaz por encontrarse en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud. No obstante, dicha pretensión no está llamada a prosperar, por cuanto, el demandante laboró NORMALMENTE, al momento de la terminación del vínculo laboral, el actor NO era una persona en situación de discapacidad y, muchos menos, un sujeto de especial protección por fuero de salud en los términos de la jurisprudencia y la Ley 361 de 1997, ello en atención a que el demandante siempre trabajó con normalidad, sin presentar enfermedades que impidieran sustancialmente el desarrollo de sus funciones. Por otro lado, el demandante nunca informó a mi mandante de supuestos temas de salud, por lo que NO hay nexo causal entre su desvinculación y su supuesto estado de salud.

De igual forma, esta conclusión se ratifica con el informe médico ocupacional de aptitud rendido en virtud del examen de egreso realizado al actor, en el que se indicó que actor obtuvo un resultado satisfactorio.

3. Al no prosperar la pretensión anterior, por sustracción de materia, NO esta llamada a prosperar la pretensión encaminada a que se declare la ineficacia del despido, **como tampoco procede el reintegro pretendido, el pago de derechos laborales con posterioridad a la desvinculación e indemnización equivalente a 180 días de salario ni ninguna prerrogativa de la ley 361 de 1997, así como tampoco el pago de la indexación e indemnización moratoria por las sumas reclamadas.**

4. Finalmente me opongo a las condenas en costas, agencias en derecho, ultra y extra petita, toda vez que el demandante no tiene derecho a las pretensiones de su demanda, y no acredita los gastos en que incurrió para la interposición de la presente así, tal como prescriben los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso (CGP).

En consideración a todo lo manifestado, se concluye que carecen de todo sustento las pretensiones de la demanda, por lo que solicito de usted, con todo respeto, absolver a mi representada de todo cargo hecho en la demanda y **condenar a la parte actora en costas por su manifiesta temeridad.**

HECHOS, FUNDAMENTOS DE DERECHO Y RAZONES DE LA DEFENSA

A. HECHOS DE LA CONTESTACIÓN.

1. Entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses, que inició el 11 de abril de 2011, prorrogándose de forma sucesiva de conformidad a los términos de la ley hasta el 6 de marzo de 2020; fecha en la cual mi representada dio por terminado el contrato de trabajo, en virtud de la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T., por lo cual se procedió a cancelar al demandante la correspondiente indemnización de conformidad a lo establecido en el mismo artículo.
2. Cabe destacar que, durante la vigencia del vínculo laboral, mi representada cumplió con todas sus obligaciones como empleador y, en especial, con aquellas contenidas en la normativa que rige lo concerniente al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. El último cargo desempeñado por el actor fue el de "Operario de Planta de Procesos".
4. Cabe destacar que el demandante prestó servicios normalmente durante toda la relación laboral y NO reportó ninguna situación de salud, incapacidades ni restricciones o recomendaciones laborales, y mucho menos alguna patología que limitara de forma sustancial el desempeño de sus funciones.
5. El actor trabajó siempre dentro de la jornada máxima legal y podía tener los siguientes turnos:

- 4) De 6:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 12:30 p.m. a 2:00 p.m.
 - 5) De 2:00 p.m. a 6:00 p.m. y de 6:30 p.m. a 10:00 p.m.
 - 6) De 10:00 p.m. a 3:00 a.m. y de 3:30 a.m. a 6:00 a.m.
6. Por otro lado, no es cierto que no tuviera horario de salida. El demandante se lomita a afirmar, pero no acredita su dicho.
 7. El último salario básico devengado por el actor fue de \$877.803, tal como obra en la liquidación final de prestaciones sociales que se anexa.
 8. El accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.
 9. El demandante NO reportó a mi mandante el padecimiento de las supuestas enfermedades que señala en esta demanda, como lo son hernia inguinal izquierda, hernia umbilical ni escoliosis dorsolumbar.
 10. Es que el accionante No reportó enfermedades, ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera desempeñar sustancialmente sus funciones.
 11. El accionante pretender hacer valer un fuero de salud, aportando una historia clínica que lo único que acredita son atenciones médicas aisladas, muy anteriores a su desvinculación, por temas menores como una alergia, un dolor a nivel columna, una atención por urología y una fractura en un dedo, situaciones comunes, que se presentaron en un lapso de varios años, que ni siquiera le generaron incapacidad. Por otro lado, el actor pretende hacer valer un fuero de salud con una historia clínica que corresponde a atenciones médicas muy posteriores a la desvinculación por parte de Puro Pollo.
 12. En ese sentido, nos oponemos a la historia clínica aportada con la demanda, por lo siguiente:
 - Dicha documentación tiene el carácter de reservada y NO fue notificada a mi mandante.
 - En los documentos se consigna el dicho del accionante.
 - Nunca fue notificado a mi mandante ninguno de esos padecimientos.
 - Mucho menos le fueron notificadas las atenciones médicas posteriores a la terminación de su vínculo.
 - No obra prueba en el plenario de que el accionante notificara a mi mandante de dicha historia clínica o padecimientos.
 13. De hecho, en el informe médico ocupacional de aptitud rendido en virtud del examen de egreso con énfasis osteomuscular, se indicó que el actor obtuvo un resultado **satisfactorio**, lo cual ratifica el hecho de que el señor Pacheco NO padecía patologías asociadas a temas lumbares que representarían una limitación o una disminución en su capacidad para trabajar. Por su parte, solo se le prescribieron recomendaciones generales que en nada interferían con

el ejercicio normal de sus actividades ordinarias o con su vida cotidiana, tales como realizar actividad física, mantener estilo de vida saludable, higiene postural y remisión a cirugía general, sin prescribir restricciones laborales.

14. Incluso, los exámenes periódicos ocupacionales realizados al actor durante la relación laboral, siempre arrojaron como resultado que el demandante se encontraba apto para laborar, tal y como consta en el certificado de aptitud laboral del 12 de octubre de 2017 y del 15 de noviembre de 2018 que se allegan con el presente escrito.
15. En cuanto a las patologías a las que se hace referencia, es importante resaltar que el hecho de que el demandante haya sido diagnosticado con Hernia Umbilical o Inguinal no lo convierte en una persona limitada o en estado de discapacidad, máxime, si se tiene en cuenta que, generalmente, estas patologías no son incapacitantes. Incluso, hay personas que pueden tener años con hernias umbilicales inofensivas y llevar una vida normal, o también hay otros que tienen hernias inguinales y con el procedimiento quirúrgico correspondiente logran su resolución y continúan su vida con normalidad, tal y como sucedió en el caso del actor, quien fue sometido a una herniorrafia inguinal el 8 de marzo de 2021, conforme se evidencia de los anexos de la demanda.
16. Por otro lado, resaltamos que, de las historias clínicas allegadas con la demanda, no se evidencia que el demandante haya sido diagnosticado con Escoliosis Dorsolumbar, lo que se evidencia es una orden de remisión a EPS por el proveedor SSTA Consulting S.A.S., en la que se recomienda al actor solicitar cita médica para valorar y definir una posible conducta relacionada con "Hernia Umbilical y Hernia Inguinal Izquierda - Escoliosis Dorsolumbar", más NO que se haya hecho un diagnóstico formal por Escoliosis Dorsolumbar, como mal pretende hacer ver el apoderado judicial.
17. En todo caso, si en gracia a la discusión se dijere que el actor padecía de dicha patología, se debe indicar que la Escoliosis Dorsolumbar hace referencia a una curvatura lateral de la columna vertebral que se caracteriza por ser en la mayoría de los casos leve, no siendo la excepción en el caso del actor, pues de no haber sido así el demandante no hubiese laborado con normalidad y sin presentar complicaciones.
18. Es que el hecho de que en la historia clínica o en algún examen se indique alguna patología no hace *per se* al actor un sujeto de especial protección por fuero de salud, pues para ello es menester que el actor padezca de una verdadera limitación y disminución que afecte de forma sustancial su capacidad para trabajar. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL572-2021 indicó lo siguiente:

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, **no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende***

de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.

19. Por lo anotado, es claro que el actor NO era un sujeto de especial protección por fuero de salud, en atención a que las patologías a las cuales hace referencia el actor, son temas menores que NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, y que en todo caso NO fueron notificadas a Puro Pollo, por lo que menos puede hablarse de un nexo causal entre el despido del demandante y su eventual fuero de salud que mi mandante ni siquiera conoció.
20. Es más, a la fecha de presentación de esta demanda, el demandante ni siquiera ha sido calificado por las entidades pertenecientes al sistema de seguridad social con una PCL en los grados exigidos por la Ley para ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y mucho menos prueba haber sufrido una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones.
21. Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que, para la fecha de terminación del vínculo laboral, el demandante se encontraba trabajando NORMALMENTE, no padecía de limitaciones, ni se encontraba incapacitado, o en curso de un proceso de calificación de PCL por los órganos competentes, para ser considerado beneficiario de las prerrogativas de esta ley.

B. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

1. EL ACCIONANTE NO ERA UNA PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO. -

En el caso que nos ocupa NO se cumplen los supuestos para que el demandante sea sujeto de protección especial de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta lo siguiente:

- (i) El accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.
- (ii) El demandante NO reportó a mi mandante el padecimiento de las supuestas enfermedades que señala en esta demanda, como lo son hernia inguinal izquierda, hernia umbilical ni escoliosis dorsolumbar.
- (iii) Es que el accionante No reportó enfermedades, ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera desempeñar sustancialmente sus funciones.

(iv) El accionante pretender hacer valer un fuero de salud, aportando una historia clínica que lo único que acredita son atenciones médicas aisladas, muy anteriores a su desvinculación, por temas menores como una alergia, un dolor a nivel columna, una atención por urología y una fractura en un dedo, situaciones comunes, que se presentaron en un lapso de varios años, que ni siquiera le generaron incapacidad. Por otro lado, el actor pretende hacer valer un fuero de salud con una historia clínica que corresponde a atenciones médicas muy posteriores a la desvinculación por parte de Puro Pollo.

En ese sentido, nos oponemos a la historia clínica aportada con la demanda, por lo siguiente:

- Dicha documentación tiene el carácter de reservada y NO fue notificada a mi mandante.
- En los documentos se consigna el dicho del accionante.
- Nunca fue notificado a mi mandante ninguno de esos padecimientos.
- Mucho menos le fueron notificadas las atenciones médicas posteriores a la terminación de su vínculo.
- No obra prueba en el plenario de que el accionante notificara a mi mandante de dicha historia clínica o padecimientos.

(v) De hecho, en el informe médico ocupacional de aptitud rendido en virtud del examen de egreso con énfasis osteomuscular, se indicó que el actor obtuvo un resultado **satisfactorio**, lo cual ratifica el hecho de que el señor Pacheco NO padecía patologías asociadas a temas lumbares que representaran una limitación o una disminución en su capacidad para trabajar. Por su parte, solo se le prescribieron recomendaciones generales que en nada interferían con el ejercicio normal de sus actividades ordinarias o con su vida cotidiana, tales como realizar actividad física, mantener estilo de vida saludable, higiene postural y remisión a cirugía general, sin prescribir restricciones laborales.

(vi) Incluso, los exámenes periódicos ocupacionales realizados al actor durante la relación laboral, siempre arrojaron como resultado que el demandante se encontraba apto para laborar, tal y como consta en el certificado de aptitud laboral del 12 de octubre de 2017 y del 15 de noviembre de 2018 que se allegan con el presente escrito.

(vii) En cuanto a las patologías a las que se hace referencia, es importante resaltar que el hecho de que el demandante haya sido diagnosticado con Hernia Umbilical o Inguinal no lo convierte en una persona limitada o en estado de discapacidad, máxime, si se tiene en cuenta que, generalmente, estas patologías no son incapacitantes. Incluso, hay personas que pueden tener años con hernias umbilicales inofensivas y llevar una vida normal, o también hay otros que tienen hernias inguinales y con el procedimiento quirúrgico correspondiente logran su resolución y continúan su vida con normalidad, tal y como sucedió en el caso del actor, quien fue sometido a una herniorrafía inguinal el 8 de marzo de 2021, conforme se evidencia de los anexos de la demanda.

(viii) Por otro lado, resaltamos que, de las historias clínicas allegadas con la demanda, no se evidencia que el demandante haya sido diagnosticado con Escoliosis Dorsolumbar, lo que se evidencia es una orden de remisión a EPS por el proveedor SSTA Consulting S.A.S., en la que se recomienda al actor solicitar cita médica para valorar y definir una posible conducta relacionada con “Hernia Umbilical y Hernia Inguinal Izquierda – Escoliosis Dorsolumbar”, más NO que se haya hecho un diagnóstico formal por Escoliosis Dorsolumbar, como mal pretende hacer ver el apoderado judicial.

En todo caso, si en gracia a la discusión se dijere que el actor padecía de dicha patología, se debe indicar que la Escoliosis Dorsolumbar hace referencia a una curvatura lateral de la columna vertebral que se caracteriza por ser en la mayoría de los casos leve, no siendo la excepción en el caso del actor, pues de no haber sido así el demandante no hubiese laborado con normalidad y sin presentar complicaciones.

(ix) Es que el hecho de que en la historia clínica o en algún examen se indique alguna patología no hace *per se* al actor un sujeto de especial protección por fuero de salud, pues para ello es menester que el actor padezca de una verdadera limitación y disminución que afecte de forma sustancial su capacidad para trabajar. En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL572-2021 indicó lo siguiente:

*Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, **no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor** y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.*

Por lo anotado, es claro que el actor NO era un sujeto de especial protección por fuero de salud, en atención a que las patologías a las cuales hace referencia el actor, son temas menores que NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, y que en todo caso NO fueron notificadas a Puro Pollo, por lo que menos puede hablarse de un nexo causal entre el despido del demandante y su eventual fuero de salud que el demandante ni siquiera conoció.

Es más, a la fecha de presentación de esta demanda, el demandante ni siquiera ha sido calificado por las entidades pertenecientes al sistema de seguridad social con una PCL en los grados exigidos por la Ley para ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y mucho menos prueba haber sufrido una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones.

Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que, para la fecha de terminación del vínculo laboral, el demandante se encontraba trabajando NORMALMENTE, no padecía de limitaciones, ni se encontraba incapacitado, o en curso de un proceso de calificación de PCL por los órganos competentes, para ser considerado beneficiario de las prerrogativas de esta ley.

Por lo anterior, es claro que en el caso que nos ocupa el demandante no era sujeto de protección especial de la ley 361 de 1997 y por consiguiente NO le asiste derecho al reintegro pretendido y mucho menos había lugar a solicitar autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo.

Al respecto, es importante aclarar que los trabajadores con discapacidad o limitación tienen una protección laboral reforzada, la cual se encuentra regulada por la ley 361 de 1997, concretamente para aquellos casos donde se presentan limitaciones severas y profundas, así lo dispuso en su artículo 1º, que reza:

"Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias."

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, prescribe que:

"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."

La citada norma establece garantías superiores para las personas discapacitadas, al establecer que cuando se quiera despedir a un empleado por su discapacidad se debe contar con la autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual quiere decir que la autoridad administrativa es la encargada de comprobar y darle el visto bueno a la justa causa alegada por el empleador cuando éste se fundamenta sí y sólo sí en las limitaciones del trabajador derivadas de su estado de salud o discapacidad.

Esta valoración previa del Ministerio sólo es necesaria en los casos en los que la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, tenga como móvil o fundamento *sine qua non* en la **LIMITACIÓN** del trabajador para el desempeñar de sus funciones. No aplica para cualquier otra que se derive de sustentos distintos. Situación que no se presenta en el caso objeto de Litis.

Por otro lado, para que la protección laboral reforzada proceda, se hace necesario la limitación o deficiencia sea evidente y: (i) **que su limitación haya sido calificada como moderada (mayor al 15% pero inferior al 25%),**

severa (mayor al 25% pero inferior al 50%) o profunda (el grado de minusvalía supera el 50%); (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud y; (iii) que el empleador termine la relación laboral “por razón de la limitación física del trabajador” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Es importante señalar que el sólo diagnóstico de una patología no hace que el trabajador tenga estabilidad laboral reforzada por fuera de salud. Al respecto, me permito traer a colación lo manifestado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3545 de 2018:

*"Por otro lado, la Sala estima **conveniente reiterar que no era suficiente por sí solo padecer el quebrantamiento de la salud de la trabajadora o el encontrarse con una incapacidad médica al momento de la terminación de la relación laboral, para merecer la protección especial de que trata la norma**, pues como ya se advirtió debía acreditarse al menos una discapacidad física, psíquica o sensorial de carácter moderado (CSJ SL, 15 jul. 2008, rad. 32532).*

*Así las cosas, de acuerdo a la actual posición jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral, **la garantía reclamada procede para las personas en situación de discapacidad física, psíquica o sensorial en los grados requeridos**, aunado a que la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad o tenga una incapacidad temporal, no lo hace merecedor de la garantía de estabilidad reforzada." (Subrayado y negrillas fuera del texto)*

Para mayor ilustración me permito citar la sentencia de fecha 25 de marzo del año 2009. Rad. 35.606 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se expresó lo siguiente:

"De conformidad con el artículo 1° y 5° del Decreto 361 de 1997, y el decreto 2463 de 2001 artículos 1° y 7° se concluye que: (i) las personas que son sujetos de estabilidad laboral reforzada (artículo 26 de la ley 361 de 1997) son quienes padecen limitaciones superiores al 25%, es decir, limitaciones calificadas como severas o profundas, (ii) que el empleador conozca el estado de salud; y (iii) la causa de terminación sea “por razón de su limitación física” y sin autorización previa; por lo que se concluye que en el caso concreto no hay protección si el empleado no había sido calificado a la fecha del despido, sin perjuicio de que en calificación ulterior se arroje un porcentaje de pérdida de la capacidad laboral mayor al 25%” (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

A su turno la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 14 de octubre de 2015, Rad. No. 53083; reitera lo anterior al indicar:

*"Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral **exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una***

afectación a ésta, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988." (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

Tal argumento fue reiterado por esta corporación en fallo SL1739 - 2016 del 3 de febrero de 2016, en el cual ha establecido que:

"Contrario a lo alegado por la cesura en los cargos, esta Corporación, de vieja data, ha sostenido que la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, **para personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni mucho menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el Juez extenderla de manera indebida para evento no contemplados en la mencionada Ley**" (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

Así mismo, destacamos el fallo de tutela del 15 de marzo de 2017, radicado No. 46400, en el cual el alto tribunal indicó que:

"Sin embargo, la corporación consideró que, no por ello, debía accederse al reintegro deprecado por la trabajadora, **debido a que dicha prerrogativa, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estaba destinada a las personas cuya pérdida de capacidad laboral era de carácter severo o profundo, situación que no podía predicarse de la demandante, que había sido calificada con una pérdida de capacidad moderada, inferior al veinticinco por ciento (25%).**

Al amparo de las anteriores premisas fácticas y normativas, el Tribunal avaló la decisión adoptada por el a quo, de negar el reintegro pedido por Maribel Díaz Meza y, en tal sentido, la confirmó íntegramente.

Desde la perspectiva anterior, encuentra la Sala que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, al resolver la controversia que se suscitó entre Maribel Díaz Meza y las sociedades A Tiempo Ltda. y Seatech International INC, se ajustó íntegramente al ordenamiento jurídico vigente y, en oposición a lo afirmado en la tutela, analizó con sumo rigor las pruebas que legal y oportunamente se habían incorporado al proceso sometido a su escrutinio, a la luz de las cuales construyó una decisión coherente y razonable que, en manera alguna, puede erigirse en transgresora de derechos fundamentales.

Aunado a lo ya discurrido, **no puede perderse de vista que la decisión que adoptó el ad quem, relativa a la improcedencia del reintegro debido al carácter moderado de la pérdida de capacidad laboral de la demandante, fue acorde con las decisiones que ha adoptado esta corporación, como máximo órgano encargado por la Constitución Política de unificar la jurisprudencia en materia laboral, en las que ha precisado que la figura del**

reintegró, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resulta procedente, exclusivamente, para las personas que presentan limitaciones en grado severo o profundo. (Subrayado y negrillas fuera del texto)

A lo anterior la Corte Constitucional ha agregado en su sentencia T – 647/2015 que:

*"(...) La Sala de Revisión concluye que los tutelantes no lograron demostrar la existencia de un perjuicio inminente, urgente, grave e impostergable, toda vez que **los padecimientos que les aquejan no les han causado una incapacidad permanente o estado de invalidez que les impida llevar una vida normal.**"* (Subrayado, negrillas e itálica fuera del texto)

La Corte, mediante sentencia SL260 de 2019, reiteró que los conceptos de discapacidad e incapacidad son totalmente diferentes entre sí, y que el último de estos per se no genera estabilidad laboral alguna para el trabajador:

"Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.

*Tal razonamiento es correcto **porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, lo relevante es que el trabajador acredite una limitación que impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.**"* (Subrayado y negrillas fuera del texto)

Por otro lado, las incapacidades no convierten al trabajador en una persona limitada en los términos de la ley y mucho menos lo hacen acreedor de los beneficios establecidos en la ley 361 de 1997.

Lo anterior, fue ratificado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia de fecha 14 de octubre de 2015, radicado No. 53083, expresándose así:

*"(...) Contrario a lo alegado por la censura en los cargos, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que **esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo,** pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo **y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud,** de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura.*

"(...)

*"Vistas así las cosas, contrario a lo sostenido por la censura, **el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no estaba llamado a regular el caso, porque esta garantía a la estabilidad laboral exclusivamente procede para aquellas personas que padezcan una limitación en grado severo o profundo y no para para quienes se encuentren en una incapacidad por motivos de salud o que tengan una afectación a ésta**, de manera que, al no estar acreditado que la demandante padecía de una limitación con las características atrás referidas, es por lo que el Tribunal no se rebeló contra el mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ni contra los principios constitucionales de protección especial a quienes se encuentren en estado de debilidad manifiesta y a los discapacitados, ni, menos, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, mediante Ley 82 de 1988. (...)" (Subrayado y negrilla fuera de texto original)*

Igualmente, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reiterados pronunciamientos ha establecido que las incapacidades por sí solas no acreditan que el trabajador se encuentre limitado o discapacitado, como se sostuvo entre otros en la sentencia No. 35606 del 25 de marzo de 2009:

"...las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

El anterior planteamiento fue ratificado por dicha Corporación en sentencia de fecha 3 de noviembre del año 2010, M.P. Dr. Camilo Tarquino Gallego, manifestando en esa oportunidad:

"...la sola circunstancia de que el trabajador sufra de alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral reforzada"

En ese orden de ideas, el demandante no tiene derecho a las prerrogativas establecidas en Ley 361 de 1997 y mucho menos al reintegro pretendido por este.

Así las cosas, es claro que el actor no tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada y mucho menos a ser reintegrado.

EXCEPCIONES

Sin que ello constituya una aceptación de los hechos de la demanda, presento ante usted las siguientes:

EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.-

En atención a que el actor trabajó normalmente durante la vigencia de su contrato y NO tuvo una enfermedad que limitara sustancialmente el ejercicio de

sus funciones, adicionalmente, no se encontraba incapacitado, NO tenía limitaciones, no era una persona en situación de discapacidad para la fecha de terminación del contrato, NO se encontraba calificado con PCL en los términos de la ley y, por consiguiente, NO puede ser considerado un sujeto de especial protección por fuero salud, por lo que no le asiste derecho a la indemnización de los 180 días, ni al reintegro y derechos laborales pretendidos.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.-

Para todos aquellos eventuales derechos del actor cuya exigibilidad tenga el tiempo requerido en la ley para que se opere este fenómeno extintivo de la acción.

EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN.-

Para que en la eventualidad de que mi representada sea condenada a pagar cualquier suma de dinero en favor del actor, estas sumas sean compensadas con aquellas que mi representada ya pagó al demandante sin estar obligado a ello.

MEDIOS DE PRUEBA

DOCUMENTALES.-

Presento ante usted los siguientes medios documentales de prueba:

1. Correo electrónico mediante el cual se otorga poder principal.
2. Poder Principal.
3. Sustitución del poder.
4. Certificado de Existencia y Representación Legal de la compañía.
5. Certificado emitido por la Gerente de Desarrollo Organizacional.
6. Contrato de trabajo.
7. Carta de terminación del contrato de trabajo.
8. Liquidación de prestaciones sociales firmada en señal de recibido por el actor.
9. Comprobante del cheque firmado por el actor en señal de recibido.
10. Comprobante de pago de aportes a seguridad social de los últimos 3 meses.
11. Informe médico ocupacional de aptitud de retiro emitido por CCTA Consulting S.A.S:
12. Certificado de aptitud laboral expedido el 12 de octubre de 2017.
13. Certificado de aptitud laboral expedido el 15 de noviembre de 2018.

INTERROGATORIO DE PARTE.-

Que se cite y se haga comparecer al demandante para que en la oportunidad indicada absuelva el interrogatorio de parte que le formularé personalmente y que se referirá a los hechos de que da cuenta la demanda y su contestación. Para que reconozca la firma y contenido de documentos.

TESTIMONIOS.-

Solicito se cite y haga comparecer a los señores:

- Maylem Conrado Cueto, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.129.520.522, quien podrá ser notificada en la calle 30 No. 9 -02, frente al aeropuerto, en el municipio de Malambo o al siguiente correo electrónico: raul.romero@puopollo.com.co
- Eustorgio Acosta Acosta, identificado con cédula de ciudadanía No. 4.081.922, quien podrá ser notificado en la calle 30 No. 9 -02, frente al aeropuerto, en el municipio de Malambo o al siguiente correo electrónico: raul.romero@puopollo.com.co
- Mónica Jaramillo Cohen, identificada con cédula de ciudadanía No. 32.609.331, quien podrá ser notificada en la calle 30 No. 9 -02, frente al aeropuerto, en el municipio de Malambo o al siguiente correo electrónico: raul.romero@puopollo.com.co

Para que en la oportunidad indicada respondan el cuestionario que les presentaré y que se referirá a los hechos que da cuenta la demanda y su contestación, en especial lo referente a (i) el accionante trabajó normalmente; (ii) pago de derechos laborales a favor del demandante; (iii) estado de salud del demandante al momento de la terminación del contrato, los demás que se discutan en el proceso.

OPOSICIÓN A LOS DOCUMENTOS APORTADOS CON LA DEMANDA.

Con fundamento a lo prescrito por los artículos 188, 221 y 222 del CGP, respetuosamente me opongo a las historias clínicas aportadas por el actor, exámenes médicos particulares realizados por el demandante, incapacidades y cualquier otra prueba aportada en el proceso que corresponda a la historia clínica del demandante, en atención a que son documentos sometidos a reserva, que NO fueron notificados a mi representada y porque allí lo que se consigna es el dicho del accionante. Adicionalmente, no obra en el plenario prueba de que mi representada fue notificada por el actor de las historias clínicas o padecimientos alegados.

De igual forma, nos oponemos especialmente a la siguiente documentación:

- Historia clínica con fecha de atención del 8 de abril de 2009, por tratarse de un documento emitido con anterioridad a la vigencia del vínculo laboral con mi representada.

- Historia clínica de las atenciones realizadas el 8 de marzo de 2019, el 28 de octubre de 2015, 30 de enero de 2016, 2 de octubre de 2015, 26 de diciembre de 2013 y del 2 de octubre de 2020, por ser consultas motivadas por temas aislados al dolor en la región dorsal a la que hace referencia el actor y que no fueron notificados a mi representada.
- Incapacidades emitidas el 18 de marzo de 2021, por haber sido expedidas un año después a la terminación del vínculo laboral con mi representada.

Finalmente, precisamos que dichos documentos son pruebas que no fueron realizadas en presencia de mi poderdante y sin su participación, por lo que no pudieron ser controvertidas en debida forma y oportunidad y, en consecuencia, no le son oponibles.

OPOSICIÓN A LA PRUEBA DE PERICIAL MEDIANTE LA CUAL SE SOLICITA LA CALIFICACIÓN DEL DEMANDANTE.

Me opongo a la solicitud de esta prueba Señor juez, por cuanto este no es el medio previsto por la ley para solicitar la calificación de un afiliado al sistema de seguridad social, el demandante esta pretermitiendo el procedimiento administrativo establecido en la ley para el efecto y, adicionalmente, el accionante no cumple con los supuestos para ser calificado. Por lo anotado, deberá rechazarse la calificación del demandante.

En subsidio de lo anotado, en caso de que el Despacho acceda a la petición, la calificación deberá efectuarla la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, por ser el órgano de cierre para este tipo de calificaciones y el actor deberá asumir los gastos de su trámite.

ANEXOS

Los relacionados en el acápite de Pruebas de este escrito.

NOTIFICACIONES

Industrias Puro pollo S.A.S. y su Representante Legal reciben notificaciones en su correo electrónico: raul.romero@puropollo.com.co

Recibiré notificaciones en la Secretaría del Juzgado y en mis oficinas de la calle 77 B No. 57 – 103, edificio Green Towers, piso 21, en la ciudad de Barranquilla o en los siguientes correos electrónicos:

- Diana Carolina Guette Osorio diana.guette@chapmanyasociados.com
- Hillary Velasquez Hillary.velasquez@chapmanyasociados.com
- Contestaciones@chapmanyasociados.com

Del Señor Juez, atentamente,

Orianna Gentile

ORIANNA GENTILE CERVANTES

C.C. 1.140.820.593 de Cartagena.

T.P. 228.560 del C. S. de la J.