

Señores

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOACHA- CUNDINAMARCA

En Su Despacho

Ref.:	Proceso	:	Ordinario Laboral
	Demandante	:	Carlos José Romero Toledo
	Demandado	:	Espumados S.A.
	Radicado	:	2021-00105

Quien suscribe, **ORIANNA GENTILE CERVANTES**, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **ESPUMADOS S.A.**, sociedad debidamente constituida conforme consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal y en el poder principal y de sustitución que se allegan, por el presente escrito, 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 siguiente forma:

A LOS HECHOS

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

(i) Entre el actor y mi representada existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que inició el 14 de enero de 2008 y tenía como fecha de terminación el 13 de enero de 2009.

(ii) No obstante, dicho contrato tuvo varias prorrogas.

(iii) El contrato estuvo vigente hasta el 16 de abril de 2018; fecha en la cual culminó el vínculo laboral, con justa causa debidamente comprobada en el proceso disciplinario adelantado al actor.

AL 2º: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que el demandante tenía amplia experiencia en el ejercicio de su cargo y en el funcionamiento del negocio de mi mandante, máxime si laboraba con la compañía desde el año 2008.

AL 3º: No es cierto. Lo cierto es que el contrato de trabajo culminó con justa causa y mi mandante NO requería autorización por parte del Ministerio del Trabajo para la desvinculación del actor.

Respecto de la justa causa que motivó el despido del demandante el 14 de abril de 2018, me permito indicar que el actor incumplió gravemente sus obligaciones y prohibiciones laborales, conforme se explica a continuación:

(i) En vigencia del vínculo laboral, el actor desempeñó el cargo de asistente de colchonería, cuyo propósito consistía en coordinar todas las actividades relacionadas con las operaciones del proceso de colchonería, para el cumplimiento de las entregas de los productos.

(ii) En ejercicio de sus funciones, el actor tenía las siguientes obligaciones:

- Supervisar el correcto flujo de producción en el proceso de elaboración de los productos del proceso.
- Revisar la producción de acuerdo con el tiempo establecido de entrega.
- Velar por que las personas encargadas de cada puesto de trabajo tengan los materiales necesarios para la ejecución de las actividades.
- Controlar la llegada y entrega de los pedidos en el menor tiempo.
- Verificar que los materiales utilizados en el proceso de colchonería como tela, hilos, espuma, y otros cumplan con las normas de calidad correspondientes.
- Verificar que las máquinas de las diferentes secciones del proceso de colchonería funcionen en óptimas condiciones.
- Rendir reportes a diario al jefe inmediato sobre la producción.
- Mantener y cumplir los lineamientos del Sistema de Gestión de la Calidad de la compañía
- Reportar al jefe inmediato las anomalías que se presenten, y que atenten contra las normas y disposiciones de la compañía.
- Realizar las demás funciones que, de acuerdo con su competencia y con la naturaleza del cargo, le sean asignadas por su jefe inmediato.

En esa misma línea, el literal a de la cláusula primera de su contrato de trabajo contiene como obligación:

"Poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionad y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes."

(iii) El demandante conocía sus obligaciones laborales, como también fue capacitado para el adecuado desempeño de su cargo. De igual forma, el accionante conocía los procesos propios de su cargo, al haber laborado con la compañía por mas de 10 años.

(iv) En el marco del inventario general que se realizó en mi mandante el 7 de abril de 2018, el actor violó de forma grave sus obligaciones y prohibiciones laborales.

(v) El demandante estaba encargado del conteo en la parte del proceso de colchonería, área que conocía y manejaba a cabalidad.

(vi) Al entregarse el informe final de colchonería, se evidenciaron grandes diferencias que afectan posteriores informes del proceso de costos y financiero de mi mandante.

Se presentó un registro errado en el conteo inicial, faltando láminas de espuma, espuma cosida, tela acolchada y demás productos utilizados. Al haber realizado un segundo conteo, disminuyó sustancialmente la diferencia presentada en el conteo inicial y se evidenció que dicha diferencia correspondió a una falla intencional en la realización del inventario, pues las diferencias generadas eran notorias.

Las referencias pendientes de ingresar al sistema debían tomarse como semielaborados a la hora de entregar el dato final, incrementando el valor al registrar en los estados financieros de la compañía, situación que afecta directamente la rentabilidad de mi mandante.

(vii) Se evidenció la falta de compromiso del demandante al reportar datos que no correspondían con la realidad y que no requerían de mayor expertis, al ser un simple conteo de los productos y elementos que ya el accionante conocía y manejaba a la perfección.

(viii) Con dicha conducta el actor incumplió gravemente con su obligación de ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, como también de ejecutar su contrato de trabajo de buena fe.

(ix) El señor Romero faltó de forma grave a su obligación de informar oportunamente a su empleador de posibles errores de procedimiento que estén ocasionando pérdidas de dinero, inventario, productos, mercancías, activos fijos.

(x) Así como incurrió en su prohibición consistente en rendir información, declaración, o dictámenes falsos que afectan los intereses de la empresa.

(xi) De acuerdo al informe del área de costos se evidenció que el demandante NO realizó el trabajo encomendado en virtud de los procedimientos particulares para el manejo de inventarios e incumplió de forma grave al orden particular que le fue impartida, consistente en el inventario del proceso de colchonería.

(xii) El demandante incurrió en las faltas graves consistentes en: no trabajar

con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos implantados por la compañía, no informar oportunamente sobre posibles errores que le ocasione pérdidas, rendir información no correspondiente con la realidad, que afecte los intereses de mi mandante.

(xiii) Por lo anotado, el accionante fue llamado a rendir descargos el día 14 de abril de 2018, diligencia en la que trató de justificar sus graves incumplimientos, indiciando que él había pasado el reporte conforme a la información de metraje que el cortador anterior había dado, lo cual también evidencia que No realizó su labor de conteo para el inventario.

Por lo anotado, se acreditó que el actor incumplió de forma grave sus obligaciones y prohibiciones laborales e incurrió en varias justas causas y faltas graves para la terminación de su contrato de trabajo, por lo que, mediante comunicación del 14 de abril de 2018, mi representada informó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada, por lo que NO le asiste derecho al actor al pago de la indemnización sin justa causa pretendida.

AL4º: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que el demandante ocupó el cargo de asistente de colchonería.

AL5º: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que el horario del demandante siempre fue inferior a la jornada máxima legal permitida.

AL 6º: No es cierto. Lo cierto es que el demandante devengaba un SMLMV.

DEL 7º AL 10º: No es cierto, el demandante pretender hacer incurrir en error al operador judicial. Lo cierto es que, en su calidad de empleado del proceso de colchonería, le fue impartida la orden particular de participar en el inventario general y para ello, le fue asignado el CONTEO de los productos del área de colchonería, área que el accionante conocía a cabalidad, por trabajar en mi mandante hacía más de 10 años. No puede pretender hacer valer como si nunca hubiera participado de estos inventarios ni conociera el proceso de simple conteo de las materias primas que él mismo manejaba a diario.

AL11º: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que al actor se le requirió para una actividad desarrollada por mi mandante de forma habitual y que el actor había desarrollado y que contaba con experiencia conforme a su cargo la cual consistió en participar en el inventario en el área de colchonería y su participación solo consistió en contar insumos.

AL 12º: No es cierto como está expresado. En primer lugar resalto al confesión del demandante al indicar que simplemente le correspondía la labor de contar insumos. Por otro lado, esta actividad era habitual y la desarrolló el demandante por varios años, de igual forma, resaltamos que las actividades del cargo no tienen que encontrarse todas detalladas en el manual de funciones, máxime si

el accionante en virtud de su contrato de trabajo se obligó a cumplir las ordenes particulares impartidas y a realizar las actividades conexas del cargo.

AL13°: No es cierto. Lo cierto es que el actor contaba con amplia experiencia en las labores desempeñadas para la compañía por lo que no es dable el argumento de la apoderada judicial, máxime si habitualmente realizó esta actividad en el marco de los inventarios y él mismo reconoce que solo le correspondía el simple conteo de insumos.

AL14°: Mi mandante no tiene registro de lo aquí expuesto y el demandante no lo prueba.

AL15 AL 16°: No es cierto. Lo cierto es que el actor contaba con amplia experiencia en las labores desempeñadas para la compañía por lo que no es dable el argumento de la apoderada judicial, máxime si habitualmente realizó esta actividad en el marco de los inventarios y él mismo reconoce que solo le correspondía el simple conteo de insumos.

AL17°: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que en dicho inventario participaron varios trabajadores de mi representada y era obligación de cada trabajador cumplir las funciones asignadas de buena fe y en debida forma.

AL18°: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que en al demandante le fue asignada dicha labor la cual incumplió de forma grave.

AL 19°: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que en al demandante le fue asignada dicha labor la cual incumplió de forma grave.

AL 20°: No es cierto. Lo cierto es que le demandante incumplió de forma grave su obligación en el marco del inventario en comento, por lo que fue citado a rendir descargos.

AL 21°: No es cierto. Lo cierto es que:

(i) El contrato laboral del demandante terminó con justa causa comprobada.

(ii) El accionante siempre laboró normalmente y NO es una persona limitada ni discapacitada en los términos de la ley.

(iii) Para la terminación de un contrato de trabajo con justa causa no es necesario que medie autorización del Ministerio del Trabajo, máxime si el demandante trabajó NORMALMENTE.

Así las cosas, es claro que la terminación del contrato cuenta con toda la validez y legalidad.

DEL 22° AL 29°: No es cierto, la apoderada judicial pretende hacer valer un

fue de salud de una historia clínica. lo cierto es que el demandante NO es sujeto de protección en virtud del fuero de salud alegado, en tanto que:

(i) Sea lo primero señalar que el accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.

(ii) El accionante NO tenía ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus funciones.

(iii) Las supuestas patologías descritas por la apoderada judicial en estos hechos de la demanda NO fueron notificadas a mi mandante, por otro lado, la apoderada pretende hacer ver como si las incapacidades transitorias, y dicha patología convirtieran al actor en una persona sujeto de protección especial de la Ley 361 de 1997, dirigida a aquellos que realmente padecen limitaciones severas o profundas.

(iv) Es que las pretensiones de la demanda carecen de sustento, a tal punto que lo único que allega el actor es copia de su historia clínica, y algunas atenciones médicas a las que nos oponemos, por ser documentos sometidos a reserva y NO haber sido notificados a Espumados, por otro lado porque allí lo que se consigna es el dicho del accionante, finalmente porque en la misma solo se da cuenta de malestares comunes que padece el común denominador de la población, que NO convierten al señor Romero en una persona limitada en los términos de la ley.

(v) Las supuestas enfermedades menores del accionante NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, como mal pretende hacer ver la apoderada judicial del actor.

(vi) El demandante ni si quiera se encontraba incapacitado para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales y mucho menos había iniciado ni actualmente se encuentra en trámite algún proceso de calificación, lo cual pone de manifiesto que el actor se encontraba apto y en plenas condiciones para laborar.

(vii) Tan así que el examen de egreso del demandante arrojó como resultado SATISFACTORIO:

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL	
Aptitud para el examen de Egreso	Satisfactorio, con patología(s) de origen común controladas por EPS
RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES	
Se remite al trabajador para valoración en su EPS por parte de las siguientes especialidades: EPS, Optometría, Ortopedia. . SE SUGIERE CONTINUAR ESTUDIOS POR EPS.	

Certificado emitido de acuerdo a Evaluación Médica Ocupacional realizada el 2018-04-18.

(viii) Si mi mandante NO fue notificada de temas de salud del actor y el vínculo terminó con justa causa, queda acreditado que NO existe nexo causal entre la terminación del contrato y una eventual enfermedad que padeciera el demandante.

(ix) Al respecto es pertinente traer a colación sentencia de tutela de del 27 de julio de 2018, en virtud de la tutela presentada por el demandante en la que solicitó el reintegro alegando fuero de salud, en la que tanto el juez de primera como el de segunda instancia consideraron que NO se cumplían los supuestos para el fuero de salud deprecado:

- Las patologías desde su diagnóstico no han generado incapacidades permanentes o relevantes, así como tampoco recomendaciones por parte de los médicos tratantes o de salud ocupacional para ser manejadas de manera especial en el ambiente laboral, ninguna solicitud de reubicación o restricción laboral, no han generado invalidez siquiera parcial, no existen calificaciones o dictámenes de pérdida de capacidad laboral, es decir, no han generado algún tipo de situación que le impida al accionante llevar una vida normal o ejercer sus labores dentro de la empresa que lo deje en algún estado de debilidad manifiesta, contrario a lo que

alegó tanto en escrito de tutela como en su impugnación, y que le permiten a este despacho determinar que deba ser cobijado por una estabilidad de trabajo reforzada que le impida a la empresa materializar la terminación del contrato.

Es claro así que el accionante no se encuentra inmerso en ninguna de las causales o criterios que la norma o la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia han establecido para hacerse acreedor a la calidad de sujeto de especial protección constitucional y en ese orden, que el presente instrumento sea el idóneo para que reclame derechos de naturaleza laboral y prestación, contrario a ello, se encuentra facultado para hacerlo ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Bajo estos argumentos, este despacho confirma en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018, proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCION DE CONOCIMIENTO DE SOACHA CUNDINAMARCA**, en nombre de la República y por autoridad de la Ley y la Constitución.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018 proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-, conforme a la parte motiva de esta decisión.

Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que siempre trabajó **NORMALMENTE**, no tuvo una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones, no padecía de limitaciones, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales, 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 30°: No es cierto. Lo cierto es que el demandante trabajó normalmente y nunca presentó ante mi mandante incapacidades, restricciones o recomendaciones laborales o dictamen que permitiera evidenciar un supuesto estado de salud que pretende hacer valer.

AL 31°: No es cierto. Lo cierto es el demandante incumplió gravemente sus obligaciones contractuales por lo cual mi representada terminó el contrato de trabajo con justa causa conforme se señaló anteriormente. NO se presentó ningún engaño.

AL 32°: No es cierto. Lo cierto es que en virtud de la auditoría interna y demás pruebas practicadas en el proceso disciplinario, quedaron acreditados los graves incumplimientos del demandante.

AL 33°: No es cierto. Lo cierto es que los graves incumplimientos del demandante se encuadran en las normas del contrato de trabajo, RIT de mi mandante y CST, tal como se explica en el presente escrito.

AL 34°: No es cierto como está expresado. Lo cierto es que mi representada realizó llamados de atención al demandante cuando hubo lugar a ello, en virtud de su poder subordinante.

AL 35°: No es cierto. Lo cierto es que del examen medico ocupacional realizado al demandante se señaló su egreso satisfactorio. Al respecto téngase:

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL	
Aptitud para el examen de Egreso	Satisfactorio, con patología(s) de origen común controladas por EPS
RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES	
Se remite al trabajador para valoración en su EPS por parte de las siguientes especialidades: EPS, Optometría, Ortopedia. . SE SUGIERE CONTINUAR ESTUDIOS POR EPS.	

Certificado emitido de acuerdo a Evaluación Médica Ocupacional realizada el 2018-04-18.

Ahora bien, que en dicho examen se consigne el dicho del actor en relación a unas supuestas enfermedades, NO implica que las padezca y mucho menos que lo limiten a tal punto de ser sujeto de protección especial de la ley 361 de 1997.

AL 36°: Es cierto, sin embargo, es pertinente señalar que a mi representada no le asistió animo conciliatorio por cuanto el contrato con el demandante terminó con justa causa conforme quedo demostrado en el proceso disciplinario seguido por mi mandante.

AL 37°: No es cierto, el demandante se limita afirmar pero no allega pruebas de su dicho, adicionalmente hace mención a terceros que en nada tienen que

ver con lo que aquí se debate.

PRONUNCIAMIENTO EXPRESO A LAS PRETENSIONES

Me opongo a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, ya que éstas carecen de todo fundamento fáctico, legal y jurídico, afirmaciones que se sustentan en que:

1. El actor solicita que se declare que entre mi mandante y el señor Carlos José Romero existe un contrato a término indefinido desde el 19 de julio del 2004 hasta el 14 de abril del 2018. Al respecto es pertinente indicar que dicha pretensión NO cuenta con vocación de prosperar como me permito explicar:

(i) La vinculación laboral entre mi defendida **y la demandante estuvo regida siempre por un contrato a término fijo** que inició el 14 de enero de 2008.

(ii) Contrario a lo planteado por el demandante el contrato a término fijo jamás se vuelve indefinido.

Al respecto téngase lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL9643-2017 que reiteró:

"(...) E incluso, en un paso conceptual más adelante, la Sala también ha explicado que la sucesiva renovación del contrato laboral a término fijo, no lo trasfigura en uno a término indefinido. Así lo dejó consignado en la sentencia CSJ 19343 del 7 de febrero de 2003, cuando puntualizó:

*"Consecuente con lo anterior, de ninguna manera puede pensarse por el recurrente que al demandante no se le podía dar por finalizado el vínculo contractual, luego de habersele dado el aviso que señala el precepto en comento, porque de verdad que no le servía el argumento consistente en que mientras subsistieran las causas que le dieron origen, el vínculo permanecería vigente en el tiempo, **lo que sería como cambiarle el término de fijo por el de indefinido sin más, cuando el precepto solo habla de renovación, que de ninguna manera cambia la naturaleza del contrato, lo cual solo depende del acuerdo de voluntades.**"* (subrayado y negrillas fuera de texto)

(iii) En virtud de lo anterior es claro que el contrato a término fijo puede extenderse más allá del plazo pactado, pero nunca se puede convertir en un contrato de trabajo a término indefinido, como erradamente lo pretende hacer ver la apoderada judicial de la parte demandante.

2. Pretende el demandante se declare que recibía un salario mensual de \$998.800 pesos el cual aumentaba dependiendo de las horas extras realizadas. Al respecto me opongo a esta pretensión por cuanto el demandante devengaba el SMLMV para cada uno de los años en que laboró al servicio de mi representada.

3. Pretende el demandante se declare que no fue capacitado ni entrenado en el

manejo de conteo de inventario registro de SAP código de insumo para la realización de inventarios. Al respecto es preciso señalar que me pongo a dicha pretensión por cuanto mi mandante brindó las capacitaciones necesarias al actor para el cumplimiento de sus funciones dentro de la compañía. Por otro lado, el cargo desempeñado por el actor, era responsable de asignar los recursos y materias primas de manera óptima, ordenar y distribuir el trabajo coordinando las actividades y proyectos que se llevaran a cabo en el proceso de colchonería precisamente su función implicaba que él conocía los procesos de la empresa y contaba con una robusta experiencia al servicio de mi representada, por lo cual dicha pretensión no tiene vocación de prosperar. El actor laboró mas de 10 años en ese cargo y realizaba habitualmente esta función, que en todo caso consistía en el simple conteo de materia prima.

4. Pretende el demandante se declare que no le fue socializado que dichas conductas constituían justas causas. Me opongo a esta pretensión por cuanto el demandante conocía los procesos de la empresa, así como los deberes y prohibiciones señalados en el Reglamento Interno de Trabajo.

5. Pretende el demandante se declare que mi poderdante violó los derechos laborales al iniciar dicho proceso disciplinario. Al respecto es pertinente reiterar que no le asiste razón a la parte actora por cuanto proceso disciplinario que se adelantó en contra del accionante, mi poderdante le garantizó sus derechos al debido proceso, de contradicción y de defensa, de conformidad a la ley y a la jurisprudencia, en atención a que:

- Espumados citó a descargos al accionante y le informó los motivos de la apertura del proceso disciplinario.
- Mi mandante dio oportunidad al actor de rendir descargos, comparecer, y dar versión libre de su caso de manera previa al despido.
- Mi representada le comunicó los motivos concretos de la terminación con justa causa del contrato de trabajo.
- Mi poderdante tomó la decisión luego de analizar todas las pruebas obrantes en el proceso y lo señalado por el accionante en la diligencia de descargos.
- Hubo inmediatez en la toma de la decisión.
- La terminación del contrato se dio en virtud de justas causas cometidas por el accionante.

6. Declarar que la terminación de contrato de trabajo del señor Carlos Romero fue sin justa causa y de manera ilegal. Sin embargo, dicha pretensión no está llamada a prosperar, por cuanto la terminación del contrato de trabajo del accionante se produjo con justa causa, tal como se detalla a continuación:

El contrato de trabajo del demandante culminó con justa causa comprobada el día 14 de abril de 2018.

7. Pretende el demandante se declare que se encuentra enfermo y que dicha

patología ya la padecía al momento de ser despedido, por ende, se encontraba en estabilidad laboral reforzada.

(i) Sea lo primero señalar que el accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.

(ii) El accionante NO tenía ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus funciones.

(iii) Las supuestas patologías descritas por la apoderada judicial en estos hechos de la demanda NO fueron notificadas a mi mandante, por otro lado, la apoderada pretende hacer ver como si las incapacidades transitorias, y dicha patología convirtieran al actor en una persona sujeto de protección especial de la Ley 361 de 1997, dirigida a aquellos que realmente padecen limitaciones severas o profundas.

(iv) Es que las pretensiones de la demanda carecen de sustento, a tal punto que lo único que allega el actor es copia de su historia clínica, y algunas atenciones médicas a las que nos oponemos, por ser documentos sometidos a reserva y NO haber sido notificados a Espumados, por otro lado porque allí lo que se consigna es el dicho del accionante, finalmente porque en la misma solo se da cuenta de malestares comunes que padece el común denominador de la población, que NO convierten al señor Romero en una persona limitada en los términos de la ley.

(v) Las supuestas enfermedades menores del accionante NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, como mal pretende hacer ver la apoderada judicial del actor.

(vi) El demandante ni si quiera se encontraba incapacitado para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales y mucho menos había iniciado ni actualmente se encuentra en trámite algún proceso de calificación, lo cual pone de manifiesto que el actor se encontraba apto y en plenas condiciones para laborar.

(vii) Tan así que el examen de egreso del demandante arrojó como resultado SATISFACTORIO:

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL	
Aptitud para el examen de Egreso	Satisfactorio, con patología(s) de origen común controladas por EPS
RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES	
Se remite al trabajador para valoración en su EPS por parte de las siguientes especialidades: EPS, Optometría, Ortopedia. . SE SUGIERE CONTINUAR ESTUDIOS POR EPS.	

Certificado emitido de acuerdo a Evaluación Médica Ocupacional realizada el 2018-04-18.

(viii) Si mi mandante NO fue notificada de temas de salud del actor y el vínculo terminó con justa causa, queda acreditado que NO existe nexo causal entre la terminación del contrato y una eventual enfermedad que padeciera el demandante.

(ix) Al respecto es pertinente traer a colación sentencia de tutela de del 27 de julio de 2018, en virtud de la tutela presentada por el demandante en la que solicitó el reintegro alegando fuero de salud, en la que tanto el juez de primera como el de segunda instancia consideraron que NO se cumplían los supuestos para el fuero de salud deprecado:

- Las patologías desde su diagnóstico no han generado incapacidades permanentes o relevantes, así como tampoco recomendaciones por parte de los médicos tratantes o de salud ocupacional para ser manejadas de manera especial en el ambiente laboral, ninguna solicitud de reubicación o restricción laboral, no han generado invalidez siquiera parcial, no existen calificaciones o dictámenes de pérdida de capacidad laboral, es decir, no han generado algún tipo de situación que le impida al accionante llevar una vida normal o ejercer sus labores dentro de la empresa que lo deje en algún estado de debilidad manifiesta, contrario a lo que

alegó tanto en escrito de tutela como en su impugnación, y que le permiten a este despacho determinar que deba ser cobijado por una estabilidad de trabajo reforzada que le impida a la empresa materializar la terminación del contrato.

Es claro así que el accionante no se encuentra inmerso en ninguna de las causales o criterios que la norma o la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia han establecido para hacerse acreedor a la calidad de sujeto de especial protección constitucional y en ese orden, que el presente instrumento sea el idóneo para que reclame derechos de naturaleza laboral y prestación, contrario a ello, se encuentra facultado para hacerlo ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Bajo estos argumentos, este despacho confirma en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018, proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCION DE CONOCIMIENTO DE SOACHA CUNDINAMARCA**, en nombre de la República y por autoridad de la Ley y la Constitución.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018 proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-, conforme a la parte motiva de esta decisión.

Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que siempre trabajó **NORMALMENTE**, no tuvo una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones, no padecía de limitaciones, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales, 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.

8. Pretende el demandante declarar que mi mandante despidió al actor sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo. Al respecto debo señalar que dicha pretensión no tiene vocación de prosperidad por cuanto, 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, como ocurre en este caos que el contrato terminó con justa causa comprobada y mi mandante NO conocía las supuestas enfermedades del demandante.

Sin embargo, en el caso del demandante ni siquiera cuenta con una incapacidad o recomendaciones medico laborales para hacerlo acreedor del fuero pretendido.

CONDENATORIAS

9. Me opongo a dicha pretensión en consideración a que tal como se señaló anteriormente mi mandante dio por terminado el contrato de trabajo amparado en el artículo 62 del C.ST. Por otro lado es dable señalar que cualquier eventual derecho derivado del contrato de trabajo, entre ellos reintegro y sus consecuencias se encuentra prescrito hace más de 3 años antes de la presentación de esta demanda, en atención a que el contrato del demandante terminó el 16 de abril de 2018, esta demanda fue radicada el 28 de mayo de 2021, por lo que cualquier derecho reclamado por el demandante se encuentra prescrito.

10. Por sustracción de materia, al no prosperar la pretensión encaminada al reintegro, tampoco procede el pago de los salarios dejados de percibir, prestaciones sociales, pago de aportes a seguridad social, vacaciones ni indemnización equivalente a 180 días de salario.

11. No hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto, en tanto que el contrato terminó con justa causa.

12. 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, por cuanto el actor no es una persona discapacitada o limitada en los términos de ley.**

13. Tampoco procede la condena al pago de sumas por declaraciones ultra y extra petita, toda vez que mi mandante nada adeuda al demandante.

14. En cuanto a la petición que se condene en costas a mi apoderada es pertinente señalar que el accionante no tiene derecho a sus pretensiones, y tampoco demuestra los gastos en que ha incurrido para la presentación de esta demanda, tal como lo exigen los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso.

Tampoco proceden las pretensiones subsidiarias porque el contrato culminó con justa causa y el actor no es sujeto de protección de la ley 61 de 1997, así las cosas no proceden las indemnizaciones pretendidas.

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

En todo caso es pertinente señalar que cualquier eventual derecho derivado del contrato de trabajo, entre ellos reintegro y sus consecuencias se encuentra prescrito hace más de 3 años antes de la presentación de esta demanda, en atención a que el contrato del demandante terminó el 16 de abril de 2018, esta demanda fue radicada el 28 de mayo de 2021, por lo que cualquier derecho reclamado por el demandante se encuentra prescrito.

HECHOS, FUNDAMENTOS DE DERECHO Y RAZONES DE LA DEFENSA

A. HECHOS DE LA CONTESTACIÓN O DEFENSA.

1. Entre el actor y mi representada se celebró un contrato a término fijo inferior a un año que inició el 14 de enero de 2008 y tenía como fecha de terminación el 13 de enero de 2009.

2. Respecto de la justa causa que motivó el despido del demandante el 14 de abril de 2018, me permito indicar que el actor incumplió gravemente sus obligaciones y prohibiciones laborales, conforme se explica a continuación:

(i) En vigencia del vínculo laboral, el actor desempeñó el cargo de asistente de colchonería, cuyo propósito consistía en coordinar todas las actividades relacionadas con las operaciones del proceso de colchonería, para el cumplimiento de las entregas de los productos.

(ii) En ejercicio de sus funciones, el actor tenía las siguientes obligaciones:

- Supervisar el correcto flujo de producción en el proceso de elaboración de los productos del proceso.
- Revisar la producción de acuerdo con el tiempo establecido de entrega.

- Velar por que las personas encargadas de cada puesto de trabajo tengan los materiales necesarios para la ejecución de las actividades.
- Controlar la llegada y entrega de los pedidos en el menor tiempo.
- Verificar que los materiales utilizados en el proceso de colchonería como tela, hilos, espuma, y otros cumplan con las normas de calidad correspondientes.
- Verificar que las máquinas de las diferentes secciones del proceso de colchonería funcionen en óptimas condiciones.
- Rendir reportes a diario al jefe inmediato sobre la producción.
- Mantener y cumplir los lineamientos del Sistema de Gestión de la Calidad de la compañía
- Reportar al jefe inmediato las anomalías que se presenten, y que atenten contra las normas y disposiciones de la compañía.
- Realizar las demás funciones que, de acuerdo con su competencia y con la naturaleza del cargo, le sean asignadas por su jefe inmediato.

En esa misma línea, el literal a de la cláusula primera de su contrato de trabajo contiene como obligación:

"Poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionad y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador directamente o a través de sus representantes."

(iii) El demandante conocía sus obligaciones laborales, como también fue capacitado para el adecuado desempeño de su cargo. De igual forma, el accionante conocía los procesos propios de su cargo, al haber laborado con la compañía por mas de 10 años.

(iv) En el marco del inventario general que se realizó en mi mandante el 7 de abril de 2018, el actor violó de forma grave sus obligaciones y prohibiciones laborales.

(v) El demandante estaba encargado del conteo en la parte del proceso de colchonería, área que conocía y manejaba a cabalidad.

(vi) Al entregarse el informe final de colchonería, se evidenciaron grandes diferencias que afectan posteriores informes del proceso de costos y financiero de mi mandante.

Se presentó un registro errado en el conteo inicial, faltando láminas de espuma, espuma cosida, tela acolchada y demás productos utilizados. Al haber realizado un segundo conteo, disminuyó sustancialmente la diferencia presentada en el conteo inicial y se evidenció que dicha diferencia correspondió a una falla intencional en la realización el inventario, pues las diferencias generadas eran notorias.

Las referencias pendientes de ingresar al sistema debían tomarse como

semielaborados a la hora de entregar el dato final, incrementando el valor al registrar en los estados financieros de la compañía, situación que afecta directamente la rentabilidad de mi mandante.

(vii) Se evidenció la falta de compromiso del demandante al reportar datos que no correspondían con la realidad y que no requerían de mayor expertis, al ser un simple conteo de los productos y elementos que ya el accionante conocía y manejaba a la perfección.

(viii) Con dicha conducta el actor incumplió gravemente con su obligación de ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, como también de ejecutar su contrato de trabajo de buena fe.

(ix) El señor Romero faltó de forma grave a su obligación de informar oportunamente a su empleador de posibles errores de procedimiento que estén ocasionando pérdidas de dinero, inventario, productos, mercancías, activos fijos.

(x) Así como incurrió en su prohibición consistente en rendir información, declaración, o dictámenes falsos que afectan los intereses de la empresa.

(xi) De acuerdo al informe del área de costos se evidenció que el demandante NO realizó el trabajo encomendado en virtud de los procedimientos particulares para el manejo de inventarios e incumplió de forma grave al orden particular que le fue impartida, consistente en el inventario del proceso de colchonería.

(xii) El demandante incurrió en las faltas graves consistentes en: no trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos implantados por la compañía, no informar oportunamente sobre posibles errores que le ocasione pérdidas, rendir información no correspondiente con la realidad, que afecte los intereses de mi mandante.

(xiii) Por lo anotado, el accionante fue llamado a rendir descargos el día 14 de abril de 2018, diligencia en la que trató de justificar sus graves incumplimientos, indiciando que él había pasado el reporte conforme a la información de metraje que el cortador anterior había dado, lo cual también evidencia que No realizó su labor de conteo para el inventario.

Por lo anotado, se acreditó que el actor incumplió de forma grave sus obligaciones y prohibiciones laborales e incurrió en varias justas causas y faltas graves para la terminación de su contrato de trabajo, por lo que, mediante comunicación del 14 de abril de 2018, mi representada informó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa comprobada, por lo que NO le asiste derecho al actor al pago de la indemnización sin justa causa pretendida.

3. Del proceso disciplinario adelantado por mi representada, se acreditó que el

actor incumplió de forma grave sus obligaciones y prohibiciones laborales e incurrió en justas causas para su desvinculación, por lo que se le terminó su contrato de trabajo con justa causa.

4. Mi mandante garantizó al demandante su derecho a ser oído en descargos, garantizando el debido proceso, derecho defensa y contradicción.

5. Lo anterior, conforme a que al interior del proceso disciplinario que se adelantó en contra del accionante, mi poderdante le garantizó sus derechos al debido proceso, de contradicción y de defensa, de conformidad a la ley y a la jurisprudencia, en atención a que:

- Espumados citó a descargos al accionante y le informó los motivos de la apertura del proceso disciplinario.
- Mi mandante dio oportunidad al actor de rendir descargos, comparecer, y dar versión libre de su caso de manera previa al despido.
- Mi representada le comunicó los motivos concretos de la terminación con justa causa del contrato de trabajo.
- Mi poderdante tomó la decisión luego de analizar todas las pruebas obrantes en el proceso y lo señalado por el accionante en la diligencia de descargos.
- Hubo inmediatez en la toma de la decisión.
- La terminación del contrato se dio en virtud de justas causas cometidas por el accionante.

6. Cabe destacar que, en cuanto a las justas causas cometidas por el accionante, las mismas fueron debidamente acreditadas en el proceso disciplinario y enunciadas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

7. Así las cosas, es claro que la terminación del contrato cuenta con toda la validez y legalidad.

8. En lo que respecta al fuero de salud pretendido es pertinente señalar:

(i) El contrato laboral del demandante terminó con justa causa comprobada.

(ii) El accionante siempre laboró normalmente y NO es una persona limitada ni discapacitada en los términos de la ley.

(iii) Para la terminación de un contrato de trabajo con justa causa no es necesario que medie autorización del Ministerio del Trabajo, máxime si el demandante trabajó NORMALMENTE.

Así las cosas, es claro que la terminación del contrato cuenta con toda la validez y legalidad.

DEL 22° AL 25°: No es cierto, la apoderada judicial pretende hacer valer un

fue de salud de una historia clínica. lo cierto es que el demandante NO es sujeto de protección en virtud del fuero de salud alegado, en tanto que:

(i) Sea lo primero señalar que el accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.

(ii) El accionante NO tenía ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus funciones.

(iii) Las supuestas patologías descritas por la apoderada judicial en estos hechos de la demanda NO fueron notificadas a mi mandante, por otro lado, la apoderada pretende hacer ver como si las incapacidades transitorias, y dicha patología convirtieran al actor en una persona sujeto de protección especial de la Ley 361 de 1997, dirigida a aquellos que realmente padecen limitaciones severas o profundas.

(iv) Es que las pretensiones de la demanda carecen de sustento, a tal punto que lo único que allega el actor es copia de su historia clínica, y algunas atenciones médicas a las que nos oponemos, por ser documentos sometidos a reserva y NO haber sido notificados a Espumados, por otro lado porque allí lo que se consigna es el dicho del accionante, finalmente porque en la misma solo se da cuenta de malestares comunes que padece el común denominador de la población, que NO convierten al señor Romero en una persona limitada en los términos de la ley.

(v) Las supuestas enfermedades menores del accionante NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, como mal pretende hacer ver la apoderada judicial del actor.

(vi) El demandante ni si quiera se encontraba incapacitado para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales y mucho menos había iniciado ni actualmente se encuentra en trámite algún proceso de calificación, lo cual pone de manifiesto que el actor se encontraba apto y en plenas condiciones para laborar.

(vii) Tan así que el examen de egreso del demandante arrojó como resultado SATISFACTORIO:

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL	
Aptitud para el examen de Egreso	Satisfactorio, con patología(s) de origen común controladas por EPS
RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES	
Se remite al trabajador para valoración en su EPS por parte de las siguientes especialidades: EPS, Optometría, Ortopedia. . SE SUGIERE CONTINUAR ESTUDIOS POR EPS.	

Certificado emitido de acuerdo a Evaluación Médica Ocupacional realizada el 2018-04-18.

(viii) Si mi mandante NO fue notificada de temas de salud del actor y el vínculo terminó con justa causa, queda acreditado que NO existe nexo causal entre la terminación del contrato y una eventual enfermedad que padeciera el demandante.

(ix) Al respecto es pertinente traer a colación sentencia de tutela de del 27 de julio de 2018, en virtud de la tutela presentada por el demandante en la que solicitó el reintegro alegando fuero de salud, en la que tanto el juez de primera como el de segunda instancia consideraron que NO se cumplían los supuestos para el fuero de salud deprecado:

- Las patologías desde su diagnóstico no han generado incapacidades permanentes o relevantes, así como tampoco recomendaciones por parte de los médicos tratantes o de salud ocupacional para ser manejadas de manera especial en el ambiente laboral, ninguna solicitud de reubicación o restricción laboral, no han generado invalidez siquiera parcial, no existen calificaciones o dictámenes de pérdida de capacidad laboral, es decir, no han generado algún tipo de situación que le impida al accionante llevar una vida normal o ejercer sus labores dentro de la empresa que lo deje en algún estado de debilidad manifiesta, contrario a lo que

alegó tanto en escrito de tutela como en su impugnación, y que le permiten a este despacho determinar que deba ser cobijado por una estabilidad de trabajo reforzada que le impida a la empresa materializar la terminación del contrato.

Es claro así que el accionante no se encuentra inmerso en ninguna de las causales o criterios que la norma o la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia han establecido para hacerse acreedor a la calidad de sujeto de especial protección constitucional y en ese orden, que el presente instrumento sea el idóneo para que reclame derechos de naturaleza laboral y prestación, contrario a ello, se encuentra facultado para hacerlo ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Bajo estos argumentos, este despacho confirma en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018, proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCION DE CONOCIMIENTO DE SOACHA CUNDINAMARCA**, en nombre de la República y por autoridad de la Ley y la Constitución.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018 proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-, conforme a la parte motiva de esta decisión.

Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que siempre trabajó **NORMALMENTE**, no tuvo una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones, no padecía de limitaciones, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales, 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.

EL CONTRATO DE TRABAJO DEL ACCIONANTE TERMINÓ CON JUSTA CAUSA COMPROBADA. –

El artículo 62° del C.S.T., modificado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, en su literal "A", literal 6° consagra lo siguiente:

"TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado el contrato unilateralmente el contrato de trabajo:

*A) Por parte del patrono:
(...)*

*"6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
(...)"*

El artículo 63 del RIT contempla las siguientes justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo por parte de mi mandante:

*"(...)
31.No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Empresa, cuando la conducta por parte del trabajador revista gravedad o perjuicio para la empresa por la primera vez.*

*(...)
33. No informar oportunamente a la empresa sobre posibles errores o procedimientos, que le estén ocasionando pérdidas de dinero, inventario, productos, mercancías, activos fijos, títulos valores, equipos, bonos o maquinaria a la empresa.*

*(...)
52.Ocasionar intencionalmente fallas en la prestación del servicio y en la ejecución de las obras, que generen un perjuicio económico a la empresa.*

*(...)
93.Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades."*

Por otro lado, el Contrato de trabajo suscrito entre mi mandante en su cláusula séptima señala las siguientes justas causas:

"Terminación unilateral. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST. Modificados por el artículo 7 del Decreto 2351/65 y además, por parte del emperador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular pactos, convenciones colectivas, laudos laborales y las que expresamente convengan clasificar así en escritos que formaran parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la clausula primera del presente contrato"

1. Grave incumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones laborales contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de mi representada y en el C.S.T:

El demandante violó gravemente las siguientes disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, en las que encontramos:

"Art. 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador.

*1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y **acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.***

(...)

5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

(...)"

Dentro de las obligaciones del trabajador que establece el R.I.T. el artículo 53, encontramos:

"ARTICULO 53. Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

2. Observar los preceptos de este reglamento, las obligaciones especiales incluidas en el contrato de trabajo, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

(...)

6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

(...)

15. Presentar en forma oportuna la relación de gastos realizados en desarrollo de sus funciones, con las condiciones tributarias establecidas, considerando que, en todo caso, las cuentas deben corresponder única y exclusivamente a erogaciones realmente practicadas a nombre de la empresa, las cuales deberá sustentar con los documentos de rigor, absteniéndose por tanto de reportar cuentas ficticias o amañadas.

Por otro lado en el artículo 55 del RIT se establecen las siguientes prohibiciones:

"ARTICULO 55. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

17. Omitir dar información a sus superiores sobre hechos delictivos de los cuales tenga conocimiento o hacerlo con retardo o falta de veracidad, que pueda causarle perjuicio a la empresa, o sean constitutivos de faltas o irregularidades contra la disciplina o el servicio o las labores.

25. Ocasionar fallas en la prestación del servicio y en la ejecución de las tareas asignadas, que generen un perjuicio económico a la empresa

Incumplimiento a las obligaciones de buena fe y lealtad por parte del trabajador:

A su vez, el artículo 55 contempla lo siguiente:

"Artículo 55 del C.S.T.: Ejecutar el contrato de trabajo con buena fe.

*"ARTICULO 55. EJECUCIÓN DE BUENA FE. **El contrato de trabajo**, como todos los contratos, **deben ejecutarse de buena fe** y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella." (Subrayado y negritas fuera del texto)"*

Al darle sentido y alcance a esta norma, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha estipulado que la buena fe en las relaciones de trabajo, y en específico en la ejecución del contrato de trabajo:

"(...) equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición al actuar con mala fe; y se entiende actúa de mala fe quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud"¹.

Así las cosas, todo acto del trabajador que sea contrario al deber de lealtad, honestidad y probidad para con el empleador y la empresa que el mismo

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia mayo 20 de 1999, Ref.: 11734. M.P.: Rafael Méndez Arango.

representa, se entiende contrario a la buena fe contractual.

De igual forma, el demandado incumplió gravemente su obligación:

"Artículo 56 del C.S.T.: Obligación de obediencia y fidelidad para con el empleador

ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos **obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}**." (Subrayado y negritas fuera del texto)"

En lo que respecta a las obligaciones del trabajador de ejecutar el contrato de buena fe y sus obligaciones de fidelidad y lealtad para con el empleador, la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha manifestado lo siguiente:

En sentencia con radicado 8650 del 21 de septiembre de 1982, M.P. Fernando Uribe Restrepo, dispuso:

*"La buena fe – lealtad, es una noción de un contenido ético específico, que ha de ser tanto subjetivo como objetivo, "supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto **lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.** Más aún: **lleva implícita la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos ni desvirtuaciones**". O sea que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta..." (Subrayado y negritas fuera del texto)*

En sentencia de fecha 8 de noviembre de 1989, la extinguida Sección Segunda de la Sala de Casación Laboral asentó lo siguiente:

*"De vieja data se tiene declarado que la relación de trabajo entraña vínculos que no se contraen o condensan exclusivamente a sus efectos económicos, sino que también se extienden a los de orden moral y ético, los cuales, a la vez, **imponen el cumplimiento de las recíprocas obligaciones de manera fiel y de forma que de plano excluyan la posibilidad del daño, entorpecimiento, incumplimiento o concurrencia desleal con la otra parte**" (Subrayado y negritas fuera del texto)*

En providencia del 25 de septiembre de 2000, radicación 13722, adujo la Sala Laboral que:

"Y ello no podría ser de otra manera por cuanto la obligación de fidelidad para con el patrono, que de manera general incumbe a los trabajadores, no es más que una natural consecuencia de la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, prevista explícitamente en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo. A diferencia de lo que pueda ocurrir en otros ordenamientos legislativos, en Colombia la buena fe no es simplemente un principio, sino que expresamente está consagrado tanto de manera general en el artículo 1603 del Código Civil como de manera específica en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, y por tratarse de un precepto legal de carácter imperativo, debe la buena fe presidir la ejecución del contrato de trabajo; buena fe que obliga no sólo a lo que en el contrato se expresa "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley

pertenecen a ella". Aparte de ello en **la legislación nacional no solamente se consagró de manera expresa el deber de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, sino que, en total armonía con este deber legal, asimismo se impuso como una obligación general de los trabajadores la de "fidelidad para con el patrono"**. Este doble imperativo consagrado en la legislación de deberse ejecutar el contrato de buena fe y de estar obligados los trabajadores de modo general a observar "fidelidad para con el patrono", les impone el tener que ajustar su conducta a una regla ética que se revela en el total cumplimiento de sus obligaciones, no sólo a las que se expresan en el contrato "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella". Aun cuando la doctrina al ocuparse del tema de la "fidelidad" del trabajador respecto de su patrono se ha centrado en las obligaciones que éste tiene de "no violar el secreto de la empresa" y "no competir deslealmente", ello no significa que otros aspectos de la relación laboral sean ajenos a este deber de obrar de buena fe, puesto que en el ámbito de las relaciones jurídicas esta buena fe con la que se debe ejecutar el contrato no es más que una concreta expresión de los usos sociales y una específica aplicación de valores jurídicos que informan la totalidad del ordenamiento positivo.

"La "buena fe" y la "fidelidad" entendidas dentro del específico campo de las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores exige que estos últimos cumplan en el comercio jurídico con honestidad y honradez las obligaciones que le imponen la ley y el contrato, lo que implica la plena conciencia de no perjudicar ni engañar, así como la cabal observancia de sus obligaciones de manera franca, sin esquinces, sin trampas, sin abusos."

"Es por ello que en este caso no basta la mera creencia de Francisco Jairo Bohórquez Lotero, o su personal convencimiento de hallarse "ética y moralmente obligado a defender los derechos" de sus compañeros de labor y su íntima convicción de estar igualmente obligado "a divulgar los atropellos y violaciones de las normas legales y convencionales por parte de la empresa" por exigírselo así su doble condición de abogado y sindicalista, pues si se considera todo su obrar dentro del contexto específico y concreto de este litigio, **ninguna duda puede caber sobre lo desleal de su proceder frente a quien en ese momento era su empleadora, por ser inocultable que transgredió el deber de fidelidad** cuando no solamente aceptó un mandato judicial contra los intereses de la Fábrica de Hilados y Tejidos del Hato, sino que ejercitó dicha actividad como abogado en defensa de los intereses del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia.

"(...)

"Por lo anterior resulta equivocada la consideración del Tribunal, el cual, no obstante calificar de desleal la conducta de Francisco Jairo Bohórquez Lotero, al actuar como apoderado judicial del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil de Colombia en un proceso seguido en contra de la recurrente, concluyó que esta conducta desleal de quien como "dependiente de la empresa debe ser fiel y leal a su empleador" no configuraba una justa causal de despido porque "no encaja en las faltas que señala la ley para terminación del contrato por justa causa".

"Resulta entonces forzoso darle la razón a la recurrente cuando acusa al Tribunal de no haber aplicado al caso los artículos 7º, aparte A, numeral 6 del Decreto Legislativo

*2351 de 1965, 58, numeral 4, 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo; infracción directa que lo llevó a aplicar indebidamente los demás preceptos de alcance nacional que establecen las indemnizaciones legales y reconocen las pactadas convencionalmente por despido sin justa causa, así como las que "prevén la indización de las obligaciones laborales", conforme lo afirma en su demanda, puesto que **si no hubo despido injusto, ninguna indemnización se debe a Francisco Jairo Bohórquez Lotero, como tampoco existe "obligación indexable"**.*

"Prospera el cargo, y habrá de casarse la sentencia como lo solicita la recurrente al fijar el alcance de su impugnación, para, actuando como tribunal de instancia, sin otra consideración adicional a la expresada en el recurso extraordinario, revocar la sentencia del Juzgado y absolver a Fábrica de Hilados y Tejidos del Hato de las pretensiones del demandante..." (Subrayado y negritas fuera del texto)

Las conductas del demandante se encuadran en las normas antes citadas, por cuanto:

(i) El actor violó sus obligaciones especiales contenidas en el Reglamento Interno de trabajo, por cuanto el 7 de abril de 2018, ante un inventario realizado por mi mandante reportó graves inconsistencias que no tenían justificación.

(ii) Dichas inconsistencias consistían en que el demandante al entregar dicho informe reportó graves inconsistencias que no tenían justificación, lo cual afecta los procesos de costos y financieros de mi representada.

(iii) Con dicha conducta el actor incumplió gravemente con su obligación de ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, como también de ejecutar su contrato de trabajo de buena fe.

(iv) El señor Romero faltó de forma grave a su obligación de no informar oportunamente a su empleador de posibles errores de procedimiento que estén ocasionando pérdidas de dinero, inventario, productos, mercancías, activos fijos.

(v) El Actor incumplió gravemente su obligación de ejecutar los trabajos confiados con honradez, al ocasionar intencionalmente fallas en la prestación del servicio y la ejecución de obras que generan un perjuicio económico a la empresa.

(vi) Así como faltó a sus obligaciones al rendir información, declaración, o dictámenes falsos que afectan los intereses de la empresa.

Por otro lado, en el proceso disciplinario se garantizaron los derechos de contradicción y de defensa, de conformidad al procedimiento contemplado en la ley y la jurisprudencia.

(i) La terminación del contrato con justa causa es una facultad del empleador que no requiere de un procedimiento disciplinario previo, salvo que así se haya

establecido entre las partes y, en el caso que nos ocupa, mi representada no contempla un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa en su Reglamento Interno de Trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 2351-2020 señaló lo siguiente:

"En síntesis, lo que sentenció el juez colegiado frente a la apelación de la parte actora fue que, al ser la terminación del contrato de trabajo con justa causa una facultad para el empleador, el ejercicio de esta facultad no requiere de «un procedimiento disciplinario previo», a menos que este procedimiento se encuentre establecido en cualquiera de los instrumentos normativos reguladores de la relación laboral, tales como el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, pacto o convención colectiva.

Con base en la citada premisa jurídica, la cual se encuentra ajustada a la jurisprudencia laboral (entre otras ver la CSJ SL 15245 de 2014) (...)"

(ii) Mi mandante garantizó al demandante su derecho a ser oído en descargos, en garantía del debido proceso.

(iii) Por lo anotado, en el caso que nos ocupa, no se puede predicar la vulneración del derecho al debido proceso, en tanto que no existe proceso disciplinario previo aplicable a la parte actora para su despido con justa causa. En esos términos la Corte Suprema de Justicia a la misma sentencia citada previamente explicó:

"Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional¹, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir."

Vale reiterar que al interior del proceso disciplinario que se adelantó en contra del accionante, mi poderdante le garantizó sus derechos al debido proceso, de contradicción y de defensa, de conformidad a la ley y a la jurisprudencia, en atención a que:

- Espumas citó a descargos al accionante y le informó los motivos de la apertura del proceso disciplinario.
- Mi mandante dio oportunidad al actor de rendir descargos, comparecer, y dar versión libre de su caso de manera previa al despido.
- Mi representada le comunicó los motivos concretos de la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

- Mi poderdante tomó la decisión luego de analizar todas las pruebas obrantes en el proceso y lo señalado por el accionante en la diligencia de descargos.
- Hubo inmediatez en la toma de la decisión.
- La terminación del contrato se dio en virtud de justas causas cometidas por el accionante.

Cabe destacar que, en cuanto a las justas causas cometidas por el accionante, las mismas fueron debidamente acreditadas en el proceso disciplinario y enunciadas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Así las cosas, es claro que la terminación del contrato cuenta con toda la validez y legalidad.

Al respecto en lo que concierne al procedimiento disciplinario realizado es pertinente indicar que el mismo se escuchó la versión de lo ocurrido del trabajador, garantizando así el derecho de defensa. Al respecto téngase lo señalado por la Jurisprudencia constitucional en sentencia T-546 del 2000 que señaló:

"(...) El accionante fue oído dentro de las diligencias de descargos y que, sin entrar a calificar la veracidad e idoneidad de la causa del despido, se puede establecer que la decisión no fue, por lo menos, abiertamente arbitraria. El empleador oyó las diversas versiones sobre los hechos, las valoró y tomó una decisión, dentro de los límites de las facultades que le otorga el ordenamiento jurídico. Por ello, no se vislumbra una vulneración del derecho de defensa del accionante."

Dentro del trámite adelantado también se le hizo conocer al actor los motivos por los cuales estaba llamado a la diligencia de descargos, y la causal de terminación del contrato de forma clara, al respecto téngase:

"La Corte Constitucional afirmó en la pronombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo." (Corte Constitucional, Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz)

En igual sentido la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL15245 de 2014 reiteró:

"(...) Si la obligación del empleador de escuchar al trabajador antes de ponerle fin al contrato con justa causa establecida en la sentencia C-299 de 1998 para la causal n.º 3º del artículo 62 del CST, extendida por la Corte Constitucional a todas las justas causas de despido, mediante la sentencia de tutela T-546 de 2000 que

invoca la censura como fundamento de la acusación, se deriva del deber de lealtad que es conmutativo para las partes del contrato de trabajo, la citación a descargos no puede convertirse en un requisito formal inexcusable, siempre y en todas las demás causales, so pena de que el despido se califique de injusto, puesto que se trata de un requisito que no está previsto en la ley expresamente como tal (como si ocurre con el deber de notificar los motivos del despido al momento del retiro), y menos cuando no es el caso de que haya sido así establecido dentro de la empresa por cualquier otro instrumento posible.

En consecuencia, dado que la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, considera esta Corte que, para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, y si era o no necesario para el esclarecimiento de estos, el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ella, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión.

(...)

*Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, **lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa** (...)"*

Por último, debe indicarse que, por criterio unificado de la Corte Suprema de Justicia, la terminación unilateral del contrato de trabajo con base a una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria. Al respecto téngase lo señalado en sentencia SL2351-2020:

"(...) Por el contrario, esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)».

Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador

no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”

Visto lo anterior, se encuentra debidamente acreditado que el proceso el proceso disciplinario garantizó los derechos al debido proceso, de contradicción y de defensa, de conformidad al procedimiento contemplado en la ley y la jurisprudencia.

Sobre las faltas catalogadas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo del Espumas S.A., que constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante:

El artículo 63 del RIT contempla las siguientes justas causas para dar por terminado en forma unilateral el contrato de trabajo por parte de mi mandante:

"(...)

31.No trabajar con los métodos, sistemas, políticas y/o manuales de procedimientos, implantados por la Empresa, cuando la conducta por parte del trabajador revista gravedad o perjuicio para la empresa por la primera vez.

(...)

33. No informar oportunamente a la empresa sobre posibles errores o procedimientos, que le estén ocasionando pérdidas de dinero, inventario, productos, mercancías, activos fijos, títulos valores, equipos, bonos o maquinaria a la empresa.

(...)

52.Ocasionar intencionalmente fallas en la prestación del servicio y en la ejecución de las obras, que generen un perjuicio económico a la empresa.

(...)

93.Rendir información, declaración o dictámenes falsos que afecten los intereses de la empresa o le causen trastornos en sus actividades.”

Sobre las faltas catalogadas como graves en el reglamento que dan lugar a la terminación del contrato por justa causa, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 18 de septiembre de 1973, dispuso:

"Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos como grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato...”

En el mismo sentido, la Sala de Casación Laboral de la CSJ, en sentencia Rad. 4005 del 31 de enero de 1991, reiteró:

"... La calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo (...). Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La Función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato..."

La Sala de Casación Laboral de la CSJ, mediante sentencias 4005 del 31 de enero de 1991, 39518 del 14 de agosto de 2012, 38855 del 28 de agosto de 2015 reiteró:

"Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T.

Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal."

De acuerdo a lo dicho, la conducta del accionante expuesta en esta demanda, encuadra en las normas anteriormente citadas, toda vez que, con su actuar, contrario las órdenes dadas por un superior, afectó a la compañía.

Así las cosas, con fundamento en todo lo señalado, mi representada da por terminado el 14 de abril de 2014, el contrato de trabajo con el señor Carlos Romero, toda vez que el ex trabajador con su actuar, incurrió en el incumplimiento de sus obligaciones legales y reglamentarias, y en justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

2. EL ACCIONANTE NO ERA UNA PERSONA LIMITADA NI DISCAPACITADA AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE SU CONTRATO

DE TRABAJO POR PARTE DE MI REPRESENTADA.

(i) El contrato laboral del demandante terminó con justa causa comprobada.

(ii) El accionante siempre laboró normalmente y NO es una persona limitada ni discapacitada en los términos de la ley.

(iii) Para la terminación de un contrato de trabajo con justa causa no es necesario que medie autorización del Ministerio del Trabajo, máxime si el demandante trabajó NORMALMENTE.

Así las cosas, es claro que la terminación del contrato cuenta con toda la validez y legalidad.

DEL 22° AL 25°: No es cierto, la apoderada judicial pretende hacer valer un fuero de salud de una historia clínica. lo cierto es que el demandante NO es sujeto de protección en virtud del fuero de salud alegado, en tanto que:

(i) Sea lo primero señalar que el accionante prestó servicios normalmente durante la vigencia de la relación laboral y sin presentar quebrantos de salud.

(ii) El accionante NO tenía ningún tipo de restricción o recomendación laboral, incapacidades y mucho menos padeció alguna enfermedad que le impidiera sustancialmente el desempeño de sus funciones.

(iii) Las supuestas patologías descritas por la apoderada judicial en estos hechos de la demanda NO fueron notificadas a mi mandante, por otro lado, la apoderada pretende hacer ver como si las incapacidades transitorias, y dicha patología convirtieran al actor en una persona sujeto de protección especial de la Ley 361 de 1997, dirigida a aquellos que realmente padecen limitaciones severas o profundas.

(iv) Es que las pretensiones de la demanda carecen de sustento, a tal punto que lo único que allega el actor es copia de su historia clínica, y algunas atenciones médicas a las que nos oponemos, por ser documentos sometidos a reserva y NO haber sido notificados a Espumados, por otro lado porque allí lo que se consigna es el dicho del accionante, finalmente porque en la misma solo se da cuenta de malestares comunes que padece el común denominador de la población, que NO convierten al señor Romero en una persona limitada en los términos de la ley.

(v) Las supuestas enfermedades menores del accionante NO tienen la virtualidad de limitar o incapacitar al extrabajador en sus actividades ordinarias, como mal pretende hacer ver la apoderada judicial del actor.

(vi) El demandante ni si quiera se encontraba incapacitado para la fecha de terminación de su contrato de trabajo, no tenía restricciones ni

recomendaciones laborales y mucho menos había iniciado ni actualmente se encuentra en trámite algún proceso de calificación, lo cual pone de manifiesto que el actor se encontraba apto y en plenas condiciones para laborar.

(vii) Tan así que el examen de egreso del demandante arrojó como resultado SATISFACTORIO:

CONCEPTO MÉDICO OCUPACIONAL	
Aptitud para el examen de Egreso	Satisfactorio, con patología(s) de origen común controladas por EPS
RECOMENDACIONES Y OBSERVACIONES	
Se remite al trabajador para valoración en su EPS por parte de las siguientes especialidades: EPS, Optometría, Ortopedia. . SE SUGIERE CONTINUAR ESTUDIOS POR EPS .	

Certificado emitido de acuerdo a Evaluación Médica Ocupacional realizada el 2018-04-18.

(viii) Si mi mandante NO fue notificada de temas de salud del actor y el vínculo terminó con justa causa, queda acreditado que NO existe nexo causal entre la terminación del contrato y una eventual enfermedad que padeciera el demandante.

(ix) Al respecto es pertinente traer a colación sentencia de tutela de del 27 de julio de 2018, en virtud de la tutela presentada por el demandante en la que solicitó el reintegro alegando fuero de salud, en la que tanto el juez de primera como el de segunda instancia consideraron que NO se cumplían los supuestos para el fuero de salud deprecado:

- Las patologías desde su diagnóstico no han generado incapacidades permanentes o relevantes, así como tampoco recomendaciones por parte de los médicos tratantes o de salud ocupacional para ser manejadas de manera especial en el ambiente laboral, ninguna solicitud de reubicación o restricción laboral, no han generado invalidez siquiera parcial, no existen calificaciones o dictámenes de pérdida de capacidad laboral, es decir, no han generado algún tipo de situación que le impida al accionante llevar una vida normal o ejercer sus labores dentro de la empresa que lo deje en algún estado de debilidad manifiesta, contrario a lo que

alegó tanto en escrito de tutela como en su impugnación, y que le permiten a este despacho determinar que deba ser cobijado por una estabilidad de trabajo reforzada que le impida a la empresa materializar la terminación del contrato.

Es claro así que el accionante no se encuentra inmerso en ninguna de las causales o criterios que la norma o la Corte Constitucional a través de la jurisprudencia han establecido para hacerse acreedor a la calidad de sujeto de especial protección constitucional y en ese orden, que el presente instrumento sea el idóneo para que reclame derechos de naturaleza laboral y prestación, contrario a ello, se encuentra facultado para hacerlo ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Bajo estos argumentos, este despacho confirma en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018, proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES CON FUNCION DE CONOCIMIENTO DE SOACHA CUNDINAMARCA**, en nombre de la República y por autoridad de la Ley y la Constitución.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad el fallo del 12 de junio de 2018 proferido por el Juzgado Primero Penal Municipal Mixto con Función de Control de Garantías de Soacha –Cundinamarca-, conforme a la parte motiva de esta decisión.

Así las cosas, el demandante NO puede pretender ser amparado por estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, en tanto que siempre trabajó **NORMALMENTE**, no tuvo una enfermedad que limitara sustancialmente el desempeño de sus funciones, no padecía de limitaciones, no tenía restricciones ni recomendaciones laborales, 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 respecto, precisamos que el amparo de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, contemplado en la Ley 361 de 1997, no está dirigido para amparar personas con una limitación o discapacidad leve, sino para amparar a personas con **verdaderas limitaciones severas o profundas**, así se 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 que se reúnan los siguientes requisitos: (i) **que su limitación haya sido calificada como 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 fuero 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 de fecha 24 de febrero de 2021 radicado SL572-2021 reiteró:

*“(…) En efecto, debe recordarse que la Sala de tiempo atrás ha adocinado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una **limitación igual o superior al 15% de su pérdida de la capacidad laboral, como lo dedujo el Tribunal, independientemente del origen que tenga y sin más aditamentos especiales como que obtenga un reconocimiento y una identificación previa.***

En este sentido la Corte, recientemente, en sentenciaCSJ SL058-2021, lo reiteró:

*En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamenteconocida por el empleador, para de esa forma activarse lasgarantías que resguardan su estabilidad laboral.** En la sentenciaCSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte:*

No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía **no basta con demostrarla existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso.**

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adoctrinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

(...)

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.**

Así mismo en sentencia SL3545 de 2018 se señaló:

"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%" (Subrayad, 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)

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)

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 excepciones:

EXCEPCIONES DE FONDO:

I. EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN. -

En consideración a que el contrato de trabajo terminó con justa causa comprobada, así las cosas, no existe obligación en cabeza de mi representada frente al pago de indemnización por despido sin justa causa pretendida.

De igual forma el demandante trabajó normalmente y sin tener problemas de salud.

Por otro lado, mi mandante pagó oportunamente la liquidación final de prestaciones sociales de la demandante, por lo que no le adeuda nada al demandante, por lo que no procede el pago de la sanción moratoria, así como tampoco procede reintegro, ni pago de prestaciones sociales.

II. EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN. -

Para que en la eventualidad de que mi representada sea condenada a pagar cualquier suma de dinero en favor de la actora, estas sumas sean compensadas con aquellas que la demandada pagó.

III. EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.

Para todos aquellos eventuales derechos del actor cuya exigibilidad tenga el tiempo requerido en la ley para que opere este fenómeno extintivo de la acción, en especial frente a cualquier contrato que haya culminado 3 años antes de la notificación del auto admisorio de la demanda.

En todo caso es pertinente señalar que cualquier eventual derecho derivado del contrato de trabajo, entre ellos reintegro y sus consecuencias se encuentra prescrito hace más de 3 años antes de la presentación de esta demanda, en atención a que el contrato del demandante terminó el 16 de abril de 2018, esta demanda fue radicada el 28 de mayo de 2021, por lo que cualquier derecho reclamado por el demandante se encuentra prescrito.

IV. EXCEPCIÓN DE GENÉRICA O INNOMINADA. -

Para que, conforme a lo preceptuado en el artículo 282 de C.G.P., cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción, la declare oficiosamente en la sentencia.

MEDIOS DE PRUEBA

DOCUMENTALES. -

Presento ante usted los siguientes medios documentales de prueba:

1. Correo mediante el cual se otorga poder.
2. Poder principal.
3. Sustitución de poder.
4. Certificado de Existencia y Representación Legal.
5. Contrato de trabajo.
6. Otro si al contrato de trabajo.

7. Certificación laboral Carlos Romero.
8. Citación de descargos.
9. Acta de descargos.
10. Carta de terminación del contrato de trabajo.
11. Desprendibles de pago.
12. Soporte de pago de aportes a seguridad social de los últimos 3 meses.
13. Liquidación final de prestaciones sociales.
14. Examen ocupacional de egreso.
15. Manual de funciones.
16. Constancia de entrega del reglamento interno de trabajo.
17. Reglamento interno de Trabajo
18. Fallo de tutela de segunda instancia.

INTERROGATORIO DE PARTE. –

Que se cite y se haga comparecer al actor, 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.

TESTIGOS. –

Solicito se cite y haga comparecer a lo señores:

Andrea Cadena- lider.gestionhumana@espumadossa.com.co

Andrea Sáenz - analista.gestionhumana@espumadossa.com.co

Danilo Sánchez- medicina.laboral@grupospumados.com

Para que declaren sobre la justa causa alegada para la terminación del contrato de trabajo del demandante, obligaciones y prohibiciones laborales, procedo disciplinario adelantado en su contra, como también que el actor laboró normalmente durante la vigencia de su contrato de trabajo.

OPOSICIÓN A LOS DOCUMENTOS APORTADOS POR EL DEMANDANTE.-

Me opongo a las atenciones médicas, historia clínica, exámenes médicos como también a los demás documentos que aporta el demandante en relación a su estado de salud, en atención a que dichas atenciones NO fueron notificadas a mi mandante, por otro lado porque muchas de las atenciones médicas del actor fueron en el año 2020, después de terminar el vínculo contractual entre mi representada y el demandante, también porque la historia clínica es un documento sometido a reserva y no fue dada a conocer a mi mandante y finalmente porque en dichos documentos se consigna el dicho del paciente.

Siendo preciso señalar, además, que dichos documentos no muestran el estado

de salud del demandante pues se trata de controles médicos generales atenciones que puede recibir cualquier trabajador durante su etapa productiva.

ANEXOS

Los relacionados en el acápite de Pruebas de este escrito.

NOTIFICACIONES

Espumados S.A y su representante legal reciben notificaciones en la dirección Aut Sur Cra 4 No 6-15 Soacha (Cundinamarca) y al correo electrónico: contador@espumadossa.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 Barranquilla. Correos electrónicos:

Orianna Gentile Orianna.gentile@chapmanyasociados.com

Diana Carolina Guette Osorio diana.guette@chapmanyasociados.com

contestaciones@chapmanyasociados.com

Miriam Real Garcia miriam.real@chapmanyasociados.com

Del Señor Juez, atentamente,



ORIANNA GENTILE CERVANTES

C.C. 1.140.820.593 de Cartagena.

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