

RE: Ref: DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA - CONTESTACION DEMANDA. Dte: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA Ddos: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA Y AXA COLPATRIA SEGUROS S.A. RAD: 76001310500620210057200

Juzgado 06 Laboral - Valle Del Cauca - Cali <j06lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mar 24/05/2022 10:09 AM

Para: salcedogiraldoabogados@hotmail.com <salcedogiraldoabogados@hotmail.com>

Acusamos el recibo de su mensaje.

STIVEN WILCHES POSADA
EMPLEADO JUDICIAL



Dirección: Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía"
Carrera 10 No. 12-15 Piso 8

Teléfono: 8986868 ext 3062 y 3063 – 310 747 9645

Correo electrónico: j06lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

Pagina Facebook: <https://www.facebook.com/juzgadosextolaboraldelcircuitocalivalle/>

Acceso Pagina Web Rama Judicial: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-006-laboral-de-cali>

De: Abogado Jesus Maria Salcedo <salcedogiraldoabogados@hotmail.com>

Enviado: martes, 24 de mayo de 2022 9:15 a. m.

Para: Juzgado 06 Laboral - Valle Del Cauca - Cali <j06lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Cc: leidyatianac13@hotmail.com <leidyatianac13@hotmail.com>

Asunto: Ref: DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA - CONTESTACION DEMANDA. Dte: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA Ddos: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA Y AXA COLPATRIA SEGUROS S.A. RAD: 76001310500620210057200

Señores
JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI
E.S.D.

Ref: Ordinario Laboral:
Dte: Ronald Julián Rodríguez Figueroa
Ddo: Seguridad Shatter De Colombia Ltda. Y Axa Colpatria Seguros S.A.
Rad: 76001310500620210057200

JESUS MARIA SALCEDO CEDANO, Ciudadano Colombiano, mayor y vecino de la Ciudad de Cali, identificado con cédula de ciudadanía No.16.615.969 de Cali, Abogado en ejercicio, con Tarjeta Profesional No.78.092 del C.S.J., actuando en calidad de apoderado judicial de la parte demandada en el proceso de la referencia, me permito aportar al despacho contestación de la demanda dentro de los términos de ley.

Del señor Juez, atentamente

JEUSMARIA SALCEDO CEDANO
C.C. 16.615.969 de Cali
T.P. 78.092 del C.S.J.



Jesús María Salcedo C.
[Director General](#)

Tel: (+57) 2 8881368
Móvil: (+57) 310 8212653
Carrera 4 # 11-45 | Ofic. 506
jesusmaria@salcedogiraldo.com
www.salcedogiraldo.com

Señores
JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI-VALLE
E.S.D.


Ref: **Proceso: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.**
Demandante: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
Demandando: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA Y OTROS
RADICACION: 2021-00572-00

MARIO FERNANDO ARELLANO ROMO, Ciudadano Colombiano, mayor de edad y vecino de esta ciudad, identificado con la Cédula de Ciudadanía No.94.492.573, actuando en calidad de Representante Legal de la sociedad, **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA**, según consta en el certificado de existencia y representación expedido por la Cámara de Comercio de Cali, el cual se adjunta, por medio del presente escrito me permito manifestar al Despacho que confiero poder especial, amplio y suficiente al doctor **JESUS MARIA SALCEDO CEDANO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.615.969 de Cali, quien es Abogado en ejercicio con T.P. No. 78.092 del C.S.J., para que lleve la representación judicial de la Sociedad que represento en la demanda ordinaria laboral de primera instancia propuesta por el señor **RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA**.

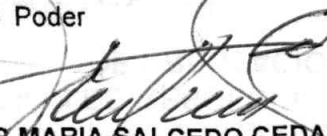
Mi apoderado queda facultado para notificarse y contestar la demanda, proponer excepciones y demanda de reconvención si fuese necesario, aportar, solicitar y participar en las pruebas que se decreten en el proceso, recibir, transigir, conciliar, desistir, sustituir y reasumir este poder y en fin cumplir con cuanta actuación sea necesaria para la mejor defensa de los intereses de la sociedad.

Sírvase señor Juez reconocerle personería suficiente a mi apoderado para actuar.

Del señor Juez, Atentamente,


MARIO FERNANDO ARELLANO ROMO
 C.C. No.94.492.573 de
 Representante Legal

Acepto Poder


JESUS MARIA SALCEDO CEDANO
 C.C. No. 16.615.969 de Cali
 T.P. No. 78.092 del C. S. De la Judicatura

NOTARIA CUARTA DE SANTIAGO DE CALI

PODER ESPECIAL
 Verificación Biométrica Decreto-Ley 019 de 2012

Al despacho del notario cuarto de Cali, compareció:
ARELLANO ROMO MARIO FERNANDO
 identificado con C.C. 94492573

Y declaró que el contenido del documento que antecede es cierto y que la firma y huella que en él aparecen son suyas. Y autorizó el tratamiento de sus datos personales al ser verificada su identidad coleando sus huellas digitales y datos biográficos contra la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Verifique este documento en www.notariaenlinea.com

Santiago de Cali: 2022-05-19 15:48:10


 FIRMADO
HECTOR MARIO GARCÉS RADILLA
 NOTARIO 4 DEL CIRCUITO DE CALI

19 MAYO 2022



Señores

Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali

E.S.D.

Referencia: Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia

Demandante: Ronald Julián Rodríguez Figueroa

Demandado: Seguridad Shatter de Colombia S.A. y Axa Colpatría Seguros S.A.

Rad No: 2021-00572-00

JESUS MARIA SALCEDO CEDANO, mayor de edad, y vecino de Santiago de Cali (Valle del Cauca), identificado con la C.C. No. 16.615.969 de Cali y portador de la T.P. No. 78.092 del C.S.J. actuando en nombre y representación de la sociedad denominada, **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.**, conforme al poder a mí conferido por su representante legal, el cual aportamos con el presente escrito, encontrándome dentro del término legalmente concedido para ello, presento ante usted **CONTESTACION DE LA DEMANDA**, instaurada por el señor, **RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA**, en los siguientes términos:

A LOS HECHOS

1. No es cierto. Se trata de una afirmación subjetiva y acomodaticia del demandante.

No debe olvidar el demandante que con fecha 13/03/19, cuando se le practicó el examen de PREINGRESO a la empresa, en la Unidad de Salud Ocupacional se le detectó la patología **"hipoacusia neurosensorial bilateral"**, la cual ahora quiere validar como si hubiera sido adquirida después de su vinculación laboral con mi mandante.

Revisada la Historia Medica Ocupacional con Énfasis Osteomuscular de fecha 13/03/19, la cual aportamos con el presente escrito, se puede establecer que el médico tratante le detectó el problema auditivo y lo denominó como HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL, razón por la cual ordeno practicarse el examen de Audiometría, con el siguiente diagnóstico Audiológico

Oído Derecho: Hipoacusia Neurosensorial; Severidad Moderada

Oído Izquierdo: Hipoacusia Neurosensorial; Severidad Moderada a Severa

Se debe indicar al Despacho que como quiera que el examen de pre ingreso de fecha 13/03/19, según la valoración médico ocupacional emitió concepto médico laboral SIN RESTRICCIONES PARA EL CARGO de Guarda de Seguridad y/o Vigilante y además dado que las actividades o labores que desarrollaría el demandante en el ejercicio del cargo de Guarda o Vigilante, no serían incompatibles e insuperables con dicho cargo, la sociedad demandada, SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, optó por vincularlo con la mencionada patología,

Así mismo debe tener presente el demandante que si en realidad su patología HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL, fue adquirida en un accidente de trabajo, este existió tuvo que haber existido mucho antes de ingresar a la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, tal como el mismo lo confiesa al indicar como motivo de consulta ante la Audiología y médica tratante, Dra. Luz Stella Botero Botero, adscrita a la entidad ACOUTICSYSTEM, quien lo atendió con fecha 02/01/19, dejando constancia en la historia clínica aportada por el actor con la demanda, que el motivo de consulta lo siguiente: **" Mayor de edad, remitido para realizar Potencial evocado Auditivo de Estado estable. Antecedentes de ACCIDENTE LABORAL hace 18 meses"**, (Resaltado y en negrilla fuera de texto).

Por otra parte no debe olvidar el demandante, que muy a pesar que la empresa lo afilió al sistema de seguridad social en Riesgos Laborales "AXA COLPATRIA", desde la fecha de su vinculación laboral, en ningún momento reportó a la empresa un hecho o siniestro que pudiese definirse como accidente laboral. Prueba de ello lo constituye las mismas certificaciones de la Administradora de Riesgos Laborales "AXA COLPATRIA", las cuales aportamos con el presente escrito, la primera para certificar que el demandante estuvo afiliado desde el 18/03/19 al 17/02/21 y la segunda para indicar que de los trabajadores que presentaron accidentes laborales desde el 12/01/18 al 04/03/21, no figura el demandante con un reporte de Accidente de Trabajo.

2. No es cierto. No es un hecho susceptible de respuesta, pues se trata de una afirmación subjetiva y acomodaticia del demandante. No obstante se debe indicar al demandante que para el 05 de octubre de 2019, la sociedad demandada Seguridad Shatter de Colombia Ltda., no tenía contratado laboralmente un abogado encargado del área de Gestión Humana,

pues solamente hasta el día 28 de octubre de 2019, fue contratado el Dr. Luis José Valle Rodríguez, para que se desempeñara como abogado en el cargo de "Oficial de Cumplimiento". Esta afirmación tal como se desprende de la certificación expedida por la Sra. María Alejandra Becerra Vélez, en calidad de Directora de Gestión Humana, la cual aportamos con el presente escrito.

3. No es cierto. Se trata de una afirmación subjetiva y acomodaticia del demandante. No es cierto que el demandante durante la relación laboral y menos en el mes de Octubre 2019, haya presentado un accidente de trabajo en cumplimiento con sus funciones como guarda de seguridad en el puesto de trabajo "Colegio Alemán". Esta afirmación, tal como se prueba con la certificación de la sociedad AXA COLPATRIA, con fecha 8 de marzo del 2021, la cual aportamos con el presente escrito.

4. No es cierto. El demandante en ningún momento reportó a la empresa un accidente laboral que le hubiera generado asistencia a la EPS. Por ello, deberá probarlo con la prueba idónea. De haberlo hecho la empleadora hubiera reportado de manera inmediata y además obligatoria el correspondiente accidente laboral a la Administradora de Riesgos.

5. No es cierto como está redactado. En la medida que el hecho se refiere a un documento, me atengo a su contenido íntegro y literal. Sin perjuicio de lo anterior, me permito aclararlo de la siguiente manera:

Es cierto que por petición del apoderado especial del demandante, señor James Rivera Mazuera, la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, con fecha 4/12/19, le comunica el estado de las incapacidades otorgadas por la EPS, de donde se infiere que desde la fecha de ingreso, es decir, desde el 18/03/19 hasta el 02-12-19, se le habían expedido 15 incapacidades, con diferentes diagnósticos y/o patologías, todas ellas de origen común.

Es más, las incapacidades relacionadas en el escrito de fecha 4/12/19 y que le fueron expedidas, en el primer año de la prestación del servicio de seguridad y vigilancia, presentan diferentes diagnósticos (Daño de estómago, vómito, diarrea, enfermedad general, cefalea, dolor de tórax), los cuales son muy diferentes a las patologías relacionadas por el demandante en la demanda, evidenciándose con ello que su propósito con la demanda es de mala fe y temeraria, al pretender confundir al Despacho, para obtener la protección prevista en el art.26 de la ley 361/97.

No es cierto que la empresa conocedora las historias clínicas que ahora se aportan con la demanda. Al respecto debe recordar el demandante que durante la ejecución y/o terminación del contrato, haya informado a la empresa o algún funcionario de la misma, sobre las supuestas condiciones de salud que padecía y que a su parecer le generaban dificultades para desarrollar normalmente la actividad laboral, así como sobre todos los soportes que aporta con la demanda, los cuales hacen parte de su historia clínica sometida a reserva legal, razón por la que mi representada desconociera de manera integral y total su contenido, y particularmente su patología o enfermedad de base relacionada con su sistema auditivo, pues se reitera que era el accionante el único legitimado para la divulgación de dichos documentos, y al no haberlos comunicado, era fácticamente imposible que mi representada conociera de ellos, y en todo caso, de éstos no se permite colegir que el demandante tuviera una patología que limitara la prestación de sus servicios.

6. No es cierto como está redactado. Lo cierto es que la empresa teniendo en cuenta que el demandante cundo fue ubicado para laborar en las instalaciones de la empresa, SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, "demostró conductas en las que claramente representaba un peligro para las personas que se encontraban a su alrededor e incluso para el mismo, pues a lo largo de su permanencia en el puesto como disponible en las oficinas de la empresa, los trabajadores de la oficina vivieron situaciones en las que los amenazó y dejó claras intenciones de atentar contra su integridad física dentro de las instalaciones de la empresa".

Por esta razón la empresa optó por ubicarlo como disponible de lunes a viernes directamente en su residencia, debiendo laborar solamente los días sábados en las oficinas de la empresa en horario de 13.00 a las 21.00 horas, indicándole igualmente que los domingos no laboraba. Esta afirmación, tal como lo consignó textualmente la Dra. Mariana A. Gómez, en calidad de Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo en comunicación de fecha 13/08/21 e igualmente tal como consta en el documento por medio del cual la empresa le da respuesta a un derecho de petición radicado con fecha 31 de enero de 2020, los cuales aportamos con el presente escrito.

7. No es cierto. El trabajador encargado de la programación de turnos a los vigilantes, señor Edwin Fernández Cardozo, dada la naturaleza de su oficio es una persona muy tolerante y muy respetuosa con sus compañeros de trabajo y en ningún momento tuvo un conflicto o controversia verbal y/o física con el demandante. Otra cosa es que el actor, dada su patología psicológica y psiquiátrica, tal como lo manifiesta la misma Coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, en comunicación de fecha 13/08/21, siempre buscaba provocar físicamente a las personas a si fuesen compañeros de trabajo, con el fin de tirarse al suelo y buscar alguna lesión física y de ésta manera obtener una incapacidad temporal.

8. No es cierto como está redactado. Por ello lo aclaramos de la siguiente manera: Lo cierto es que el Oficial de Cumplimiento de la empresa, Dr. Luis José Valle, le comunicó al demandante que el suceso había sido puesto a consideración de la ARL

para determinar si era susceptible de reporte de accidente laboral, y como quiera que la ARL consideró que el suceso no era un Accidente de Laboral, la empresa consideró que no era procedente reportarlo como tal.

9. No es cierto como está redactado, pues el hecho trata de afirmaciones subjetivas y acomodaticias, formuladas por el demandante para su propio beneficio. Por ello lo aclaramos de la siguiente manera:

Como quiera que la vinculación laboral con el demandante se hizo mediante la firma de un contrato cuya modalidad era a "término fijo inferior a un año", con fecha 18 de marzo de 2019 y por un periodo de tres (3) meses y con fecha de vencimiento 17 de junio de 2019, el cual por sus prórrogas automáticas y legales, prevista en el Art. 46 del C.S.T., presentó como última fecha de vencimiento, el 17 de marzo de 2021.

De conformidad a las prórrogas sucesivas del contrato de trabajo, 17/06/19; 17/09/19; 17/12/19; 17/03/20 y 17/03/21, se infiere que la empresa demandada siempre le brindó estabilidad laboral al demandante, teniendo en cuenta que su patología auditiva no era incompatible con el cargo desempeñado como guarda de seguridad, pero se aclara que como quiera que para la fecha de su vencimiento del plazo fijo pactado del contrato para el 17/03/20, el trabajador se encontraba incapacitado, muy a pesar que habían desaparecido las razones u objeto que le dio origen al contrato de trabajo a término fijo, la empresa decidió prorrogarlo, apoyada estrictamente en la Sentencia SL3535-2015, Rad 38239, comunicándole al demandante mediante misiva de fecha 16 de marzo de 2020, que la prórroga del contrato de trabajo se extendería solamente hasta la fecha de su rehabilitación integral.

« La C.S.J. Sala laboral en la sentencia SL3535-2015, rad. 38239, estableció la modalidad de protección intermedia, consistente en garantizar la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad. Esta fórmula no desconoce la configuración del contrato de trabajo a término definido, pero en cambio, si establece un estándar de protección similar al que les otorga la ley en las modalidades de contratos a término indefinido.»

Se acepta que la sociedad accionada con fecha 17 de febrero de 2021, terminó el contrato de trabajo al accionante, por decisión unilateral y sin justa causa, pero igualmente se debe aclarar al demandante que con fecha 15 de febrero de 2021, la empresa previamente le notificó la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, teniendo en cuenta que habían desaparecido las razones u objeto del contrato de trabajo a término fijo, es decir, los puestos de trabajo donde ubicarlo habían disminuido con ocasión a la situación provocada por la pandemia e igualmente que como trabajador no cumplió con sus obligaciones y/prohibiciones a su cargo, al extremo que fue objeto de una suspensión disciplinaria por 8 días y además presentó muchos informes disciplinarios en su contra, situaciones éstas ultima la que a la postre motivaron a la empresa a notificarle la terminación el contrato por vencimiento del plazo fijo pactado.

10. No me consta. Además no es cierto que el demandante haya informado a la empresa sobre los exámenes médicos y pérdida auditiva. De la asistencia medica de los diferentes especialistas al demandante, tal como lo refiere en el hecho, se puede establecer que de conformidad a las historias clínicas que se aportan con la demanda, se infiere que son consultados después de la terminación del contrato de trabajo, pues la empresa no tenía en su poder, primero porque ya no existía relación laboral con el demandante y segundo porque dichas historias clínicas están sometida a reserva legal, razón por la que mi representada desconocía de manera integral y total su contenido, pues solamente conocía la patología auditiva, la cual le fue detectada al demandante al momento que se le practicó el examen médico de ingreso, pues se reitera que era el mismo actor la única persona legitimada para la divulgación de dichos documentos y al no haberlos comunicado durante la vigencia de la relación laboral, era fácticamente imposible que mi representada conociera de ellos, y en todo caso, de éstos no se permite colegir que el demandante tuviere una patología que fuera incompatible con la prestación de sus servicios como guarda de seguridad.

11. No es cierto. La parte demandante realiza una acomodada interpretación del contenido de la comunicación. Por ello lo aclaramos de la siguiente manera:

Si bien es cierto que el demandante eventualmente pudo padecer de algunas patologías en vigencia de la relación laboral, que le generaron restricciones laborales, éstas en todo caso no limitaron de manera sustancial la prestación del servicio de Seguridad y Vigilancia, para el cual fue contratado, tal como lo certifica la Sra. Mariana A. Gómez, en calidad de Coordinadora de SG-SST, cuando dice textualmente: **"En concordancia las restricciones medicas emitidas al Sr. RONAL JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA identificado con C.C.16.537.990, el pasado 28 de noviembre del 2020 por la médico laboral Margarita Liliana Roncancio Abadía; ratifico que no existieron recomendaciones que impidieran que el colaborador llevara a cabo sus funciones como guarda de seguridad. Dado lo anterior, certifico que las actividades y el entorno de trabajo dispuesto para este, eran compatibles con restricciones emitidas por el medico ocupacional; y que las mismas tenían inferencia en el desarrollo de su vida cotidiana".** (Resaltado y en negrilla fuera de texto)

12. No me consta. Los hechos relacionados no son susceptibles de afirmarlos o negarlos, pues de conformidad a la afirmación del demandante, los hechos han podido suceder tiempo después de la terminación del contrato de trabajo y mi poderdante no podía tener conocimiento de ello.
13. No es cierto. Seguridad Shatter de Colombia Ltda. con fecha 11-02-21 realizó la consignación de la cesantía en el fondo de cesantías denominado Protección, por la suma d \$ 932.012.00, tal como se deprende del informe de cesantías pagadas por afiliado, según la planilla Simple de fecha 20-08-21, la cual aportamos con el presente escrito.
14. No me consta. Los hechos relacionados no son susceptibles de afirmarlos o negarlos, pues han podido suceder tiempo después de la terminación del contrato de trabajo.
15. No es cierto que la Discapacidad auditiva a la que hace referencia el demandante en el hecho, haya sido como consecuencia de un accidente laboral en la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, pues de conformidad al examen médico de **PREINGRESO** y al examen de **ADIOMENTRIA** de fecha 13/03/19, ha quedado claro que el demandante ingreso a la empresa con dicha patología auditiva.

No me consta si en la actualidad el demandante padezca de alguna discapacidad. Lo cierto es que a la terminación del contrato de trabajo el demandante no presentaba ninguna tipo de discapacidad o limitación física que le impidiera desempeñar las funciones como guarda de seguridad.

La segunda parte del hecho no es susceptible de responderlo, pues se trata de un concepto subjetivo y acomodaticio del demandante.

16. y 17. No me consta. Las afirmaciones del demandante se basan en conceptos subjetivos y acomodaticios, razón por la cual no se pueden contestar.
Por ello nos permitimos desconocer y cuestionar la documental aportada por el actor con la demanda en los Numerales 26,27,y 28 , toda vez que mi mandante desconfía, censurar y rechaza la autoría que se le imputa porque no le consta que o a quien se atribuye sea el autor. En razón a lo anterior, la parte actora deberá probar que sostuvo conversaciones con la empresa y particularmente con su abogado para tratar específicamente el tema de la disminución de la jornada laboral y la atención en la ARL.
17. Está redactado de manera acomodaticia por parte el apoderado judicial del actor. Además contiene varias afirmaciones que no son ciertas por no ajustarse a la realidad laboral, por ello nos permitimos dar contestación de la siguiente manera:
18. No es cierto. La parte demandante realiza una acomodada interpretación del contenido de la comunicación de fecha 9/12/20. Por ello lo aclaramos de la siguiente manera:

Si bien es cierto que de conformidad a la historia médica Ocupacional que se aporta con la demanda de fecha 28 de noviembre de 2020 la "Unidad de Salud Ocupacional", le expide restricciones por tres (3 meses), no es menos cierto que se el médico tratante haya formulado recomendaciones con relación a las actividades que desarrollaba en su puesto de trabajo. Por el contrario el médico tratante formulo las recomendaciones con ocasión a que el demandante prenetaba otras patologías adicionales, a la Hipoacusia Neurosensorial Bilateral, las cuales igualmente hacían parte de las recomendaciones, tales como: **SINUSITES MAXILAR CRONICA, MIGRAÑA SIN AURA, TRASTORNO MIXTO DE ANCIEDAD, ASTIGMATISMO Y AUMENTO ANORMAL DE PESO**, con la advertencia que ninguna de las recomendaciones formuladas eran incompatible con las labores desarrollados por el demandante en calidad de Guarda de Seguridad, tal como lo certifica la Sra. Mariana A. Gómez, en calidad de Coordinadora de SG-SST, cuando dice textualmente: **"En concordancia las restricciones medicas emitidas al Sr. RONAL JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA identificado con C.C.16.537.990, el pasado 28 de noviembre del 2020 por la médico laboral Margarita Liliana Roncancio Abadía; ratifico que no existieron recomendaciones que impidieran que el colaborador llevara a cabo sus funciones como guarda de seguridad. Dado lo anterior, certifico que las actividades y el entorno de trabajo dispuesto para este, eran compatibles con restricciones emitidas por el medico ocupacional; y que las misma tenían inferencia en el desarrollo de su vida cotidiana"**. (Resaltado e en negrilla fuera de texto).

21. (Pero que en realidad sería el 19). Es cierto pero aclaro. En la medida que el hecho se refiere a un documento que se porta con la demanda, me atengo a su contenido íntegro y formal.

Sin perjuicio de lo anterior se debe indicar que ciertamente existe un oficio de la Fiscalía a la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, el cual fue recibido por la empresa con fecha 28/01/21 en donde solicita la Fiscalía "la conservación de un video o película fílmica en formato hash de seguridad". También se debe indicar que mi poderdante no puede afirmar o negar absolutamente

nada, respecto a los hechos relacionados en el documento, y que supuestamente ocurrieron el día 19/12/21, dado que nada sabe o le consta sobre los mismos. Finalmente se debe indicar que hasta la fecha de la presente contestación ni mandante ni ninguno de sus trabajadores, han sido citados o involucrados por la Fiscalía en la investigación, por las supuestas conductas relacionadas en el mencionado oficio No. 20380-03-227.

22. (Pero que en realidad sería el 20). No es cierto. La parte demandante realiza una acomodada interpretación de la forma como ocurrieron los hechos de la forma como se llevó a cabo la notificación de la terminación del contrato. Por ello lo aclaramos de la siguiente manera:

La empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, con fecha 17/02/21, estando el demandante en hora de trabajo, le notifica por escrito la terminación del contrato de trabajo, haciéndole entrega igualmente de la orden para la práctica del examen médico de egreso, con la advertencia que el demandante las recibió pro se negó a firmar las copias en señal de recibido, razón por la cual fue necesario que dos (2) compañeros de trabajo suscribieran los documentos como testigos de la entrega de los documentos. Son ellos: Misael Robayo Vera con c.c. No. 83.092.530 y Freddy A. Rivera, con c.c. No. 6.223.753.

Se aclara que es cierto que la empresa con fecha 17/02/21, dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, cancelando los salarios que le faltaban para su vencimiento del plazo fijo pactado, el cual se había notificado previamente conforme al Art. 46 del C.S.T. Pero si lo hizo, no fue de manera ilegal, como lo afirma en esos términos el abogado del actor.

23 y 24. (Pero que en realidad serían el 21 y 22). Si bien es cierto que el demandante presentó acción de tutela contra la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, en donde solicita que declare la ineficaz la carta de terminación del contrato de trabajo y que en consecuencia de ello, se ordene el reintegro en un cargo similar al ejecutando, la cual fue admitida con fecha 03/03/21, por el Juez Quinto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias, no es menos cierto que el mismo Juzgado Quinto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias resuelve NEGAR LA SOLICITUD DE TUTELA POR IMPROCEENTE, apoyado el Juez Constitucional en lo siguiente: **“no se encuentra acreditado que accionante se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta con ocasión a su estado de salud, pues sin bien durante la relación laboral tuvo quebrantos de salud asociados a enfermedad general, tal y como se observa de los documentos aportados por aquel, no se evidencia incapacidad o prórroga vigente para el momento de la desvinculación. De otro lado la ARL, indico que no se ha reportado el accidente de trabajo al que hace mención el accionante y de los documentos aportados se vislumbra que las incapacidades medicas expedidas han sido catalogadas como enfermedad general.”** (Resaltado y en negrilla fuera de texto)

25. (Pero que en realidad sería el 23). No es cierto como está redactado: Si bien es cierto que con fecha 16/03/21 el demandante fue atendido por la Dra. Luz Stella Botero Botero, según historia clínica que se aporta con la demanda, no es menos cierto que en la interpretación de los resultados se estableciera que su Oído izquierdo presentara Discapacidad Auditiva.

No obstante lo anterior, y en gracia de discusión que mi poderdante aceptara la afirmación del demandante, no podría olvidar que el examen de pre ingreso, realizado con fecha 13/03/19, se determinó que era apto SIN RESTRICCIONES PARA EL CARGO de Guarda de Seguridad y/o Vigilante y además que dado que las actividades o labores que desarrollaría el demandante en el ejercicio del cargo, no serían incompatibles e insuperables, razón por la cual la sociedad demandada, SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, optó por vincularlo con la mencionada patología.

26. (Pero que en realidad sería el 24). Es cierto.

27. (Pero que en realidad sería el 25). No es cierto; además ha sido redactado sin la técnica procesal necesaria, al relacionar varios circunstancias fácticas y pretensiones en el mismo hecho. No obstante lo anterior procedemos a contestarlo de la siguiente manera:

Si bien es cierto que el demandante presenta una patología auditiva, también es cierto que dicha patología no constituye una discapacidad auditiva, toda vez que la patología no ha sido debidamente calificada por ninguna de las entidades establecidas en las normas de la seguridad social.

No es cierto que mi poderdante le haya terminado ilegalmente el contrato de trabajo al actor, pues al momento de la terminación de su contrato de trabajo, no presentaba ninguna limitación debidamente calificada, pues las restricciones derivadas de su patología, y relacionadas por el médico ocupacional con fecha 28/11/20, no eran incompatibles ni insuperables con el cargo que estaba desempeñando como Guarda de Seguridad.

Con relación a la supuesta falta de pago de salarios, intereses corrientes y mora, no estoy obligado a contestar como quiera que se trata de pretensiones.

28. (Pero que en realidad sería el 26). No es un hecho de la deñada, por lo que no estaría obligado a contestar; No obstante lo anterior, se debe indicar que es cierto de acurdo a lo visto en el correo de la sociedad demandada.

29. (Pero que en realidad sería el 27). No me consta: El hecho hace referencia a circunstancias ocurridas mucho después de la terminación del contrato de trabajo.

RESPECTO A LAS PRETENSIONES

En virtud de la contestación de los hechos narrados, me opongo a las PRETENSIONES, DECLARACIONES Y CONDENAS, solicitadas y en consecuencia, solicito se absuelva a mí prohiada y se condene en costas a la parte demandante; la presente oposición la sustento en los siguientes términos:

Mi representada se opone a que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue ilegal, pues está comprobado que el actor al momento de la terminación del contrato pudiera encontrarse en una situación de limitación física o mental o al menos con una discapacidad legalmente declarada, que le permitiera ser sujeto de especial protección legal o Constitucional y por lo tanto no se encontraba cobijado por las disposiciones del Art. 26 de la Ley 361/97. En razón a lo anterior no se requería autorización por parte del Inspector de Trabajo para dar finalizado el vínculo.

Se evidencia que el demandante no acredita el estado de su salud al momento en que se llevó a cabo la terminación del contrato de trabajo, aunado al hecho que su patología no era incompatible ni insuperable con el cargo de Guarda de Seguridad. Las pruebas que allega junto con la demanda, unas son posteriores a la terminación del contrato y otras demuestran que su patología la traía al momento de ingresar a la empresa, SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA. Esta última afirmación, tal como se desprende de las pruebas que se aportan con la contestación de la demanda y muy particularmente con la Historia Médica Ocupacional con Énfasis Osteomuscular de fecha 13/03/19, donde se puede establecer que el médico tratante le detectó el problema auditivo y lo denominó como HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL, razón por la cual ordeno practicarse el examen de Audiometría, con el siguiente diagnóstico Audiológico.

Oído Derecho: Hipoacusia Neurosensorial; Severidad Moderada

Oído Izquierdo: Hipoacusia Neurosensorial; Severidad Moderada a Severa

La oposición de mi representada a las declaraciones y condenas, en razón a que “la simple incapacidad médica del trabajador no dan lugar a la estabilidad laboral reforzada por discapacidad. En la Estabilidad Laboral Reforzada de personas en situación de discapacidad, corresponde al demandante demostrar que para el momento del despido, padecía de una limitación en grado Severo o Profundo conocida por el empleador. Así mismo la estabilidad laboral reforzada no se otorga con el solo quebrantamiento de la salud o por encontrarse el trabajador en incapacidad médica, pues debe acreditar al menos la LIMITACION FISICA, PSIQUICA O SENSORIAL, correspondiente a una pérdida de capacidad laboral, con el carácter de moderada, esto es, igual o superior al 15% (C.S.J. SL-3008 del 10 agosto de 2020)

Aplicados los anteriores parámetros de la H. Corte Suprema de Justicia al caso bajo estudio, se debe advertir que, en efecto, se trata de un trabajador que reporta algunas restricciones físicas, diferentes a la patología **HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL**, tales como: **SINUSITES MAXILAR CRONICA, MIGRAÑA SIN AURA, TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD, ASTIGMATISMO Y AUMENTO ANORMAL DE PESO**, según las historias clínicas aportados al expediente. Sin embargo, del análisis del elenco probatorio, se puede advertir o percibir que tales restricciones sean de tal entidad, que impidan el acceso del demandante a los diferentes roles a los que podría aspirar en el mercado laboral. Por el contrario, al margen de la irrelevancia que tiene para el proceso las restricciones, éstas dan cuenta de que el demandante exhibe un buen estado general de salud, pues no de otra manera pudiera estar laborando al momento de ser notificado la terminación del contrato de trabajo. De suerte que no se vislumbra una desventaja del actor con el promedio de la población o, dicho de otro modo, una condición de discriminación, que haga necesario un trato diferencial o excepcional como el reclamado por el demandante en su demanda.

DE LA PRIMERA A LA OCTAVA: Mi representada se opone a ésta CONDENAS en razón a que el éxito de las mismas estarían condicionadas a que se declare como ineficaz la terminación del contrato, situación ésta que no ha ocurrido en el caso puesto bajo estudio, significando con ello que no hay lugar a que se ordene el reintegro dado que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo con fecha 17/02/21, no presentaba ninguna limitación física o mental legalmente reconocida. Tampoco se demostró que tuviera una discapacidad o debilidad manifiesta que lo pudiese dejar incurso en una probable estabilidad laboral reforzada, para aspirar al reintegro laboral, de trabajo tal como lo pudo determinar el Juez Constitucional, al momento de negar la acción de tutela por improcedente, razón por la cual no era necesario solicitar permiso al Ministerio del Trabajo para aplicar la terminación unilateral del contrato.

A LA NOVENA. Mi representada se opone a ésta condena en razón a que no hay derecho a la solicitud de la aplicación del Art. 26 de la Ley 361 de 1.997, porque el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo con fecha 17/02/21, no presentaba ninguna limitación física o mental, como tampoco presentaba debilidad manifiesta que lo pudiese dejar incurso en una probable estabilidad laboral reforzada, razón por la cual no era necesario solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

A LA DECIMA. Mi representada se opone a ésta condena por ser improcedente desde el punto de vista legal.

A LA DECIMA PRIMERA: Mi representada se opone a ésta condena toda vez que la terminación del contrato de trabajo no fue ilegal, pues está comprobado que el actor al momento de la terminación del contrato pudiera encontrarse en una situación de limitación física o mental o al menos con una discapacidad legalmente declarada, que le permitiera ser sujeto de especial protección legal o Constitucional y por lo tanto no se encontraba cobijado por las disposiciones del Art. 26 de la Ley 361/97. En razón a lo anterior no se requería autorización por parte del Inspector de Trabajo para dar finalizado el vínculo.

A LA DECIMO SEGUNDA: Mi representada se opone a ésta condena, toda vez que SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, si tuvo afiliado al demandante al sistema de seguridad social en Riegos Laborales, desde la fecha de ingreso a la empresa con fecha 18/03/19 hasta la terminación del contrato con fecha el 17/02/21, tal como lo certifica la misma ARL denominada, AXA COLPATRIA SEGUROS.

A LA DECIMO TERCERA: Mi representada ni la acepta ni se opone dado que no es su facultad o competencia poder hacerlo.

A LA DECIMO CUARTA. Mi representada ni la acepta ni se opone dado que es facultad del señor Juez sexto Laboral del circuito decretar y practicar la prueba.

MEDIOS PROBATORIOS

Para probar la presente defensa solicito de decreten y practiquen las siguientes:

PRIMERO: DOCUMENTALES: Solicito se tengan como pruebas los documentos aportados y que a continuación se relacionan:

- a) Poder debidamente otorgado y aceptado
- b) Certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de Comercio de Cali con fecha 03/05/22.
- c) Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año de fecha 18/03/19.
- d) Carta de prórroga del contrato de trabajo de fecha 16/03/20.
- e) Carta de notificación del vencimiento del contrato de trabajo de fecha 15/02/21.
- f) Carta de terminación del contrato sin justa causa de fecha 17/02/21.
- g) Carta para la práctica del examen médico de retiro.
- h) Historia médica ocupacional con énfasis osteomuscular, de fecha 13/03/19 expedida por la Unidad de Salud Ocupacional para el examen de PRE INGRESO (5 folios).
- i) Audiometría de fecha 13/03/19 expedida por la Unidad de Salud Ocupacional para el examen de PRE INGRESO (2 folios).
- j) Socialización de las restricciones laborales presentadas por el trabajador a la empresa según Historia Clínica del 28/11/20.
- k) Certificación laboral de fecha 08/03/21 suscrita por la coordinadora SG-SST Mariana A. Gómez.
- l) Certificación laboral a quien pueda interesar de fecha 13/08/21 suscrita por la coordinadora SG-SST Mariana A. Gómez.
- m) Carta dirigida al apoderado especial del demandante de fecha 04/12/19 para informarle los soportes de incapacidades (2 folios).
- n) II) Carta del 06/02/20 referente a la respuesta al derecho de petición del 31/01/20 suscrito por el demandante.
- o) Documentos relacionados con la apertura del proceso disciplinario realizado por la empresa al demandante, el cual termino con la aplicación de una suspensión disciplinaria de 08 días (10 folios).
- p) Listado de accidentes laborales del personal de Seguridad Shatter de Colombia Ltda., expedida por la ARL AXA COLPATRIA, por el periodo 01/01/18 al 08/03/21.
- q) ñ) Certificación de la ARL AXA COLPATRIA donde constan las fechas de cobertura del régimen al demandante.
- r) Informe de cesantías pagada por afiliado correspondientes al año 2020.
- s) Certificación laboral de fecha 10/09/21 expedida por la Directora de Gestión Humana de Seguridad Shatter de Colombia Ltda.
- t) Auto No.941 del 03/03/21 proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias el cual RESUELVE admitir la acción de TUTELA presentada por el demandante en contra de Seguridad Shatter de Colombia Ltda.
- u) Contestación de la acción de TUTELA por parte de Seguridad Shatter de Colombia Ltda., (10 folios).
- v) Sentencia No.T-53 del 16/03/21 proferida por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Ejecución de Sentencias (3 folios).

SEGUNDO: TESTIMONIOS: Sírvase señor Juez decretar la recepción de las siguientes personas quienes declararán sobre los hechos contenidos en la demanda y su contestación, así:

- **Luis José Valle**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.082.961.160 quien puede ubicarse en la Cra 24 No. 5-51 B/Alameda de ésta Ciudad
Email: oficialdecumplimiento@seguridadshatter.com

- **María Alejandra Becerra**, identificada con la C.C. No. 1.130.623.345 y quien puede ubicarse en la Calle 15 No 43 A-50 de esta Ciudad
Email: mabecerravelez@gmail.com
- **Mariana Andrea Gomez**, identificada con la C.C. No. 1.130.670.808 y quien puede ubicarse en la Cra 24 No. 5-51 B/Alameda de esta Ciudad.
Email: lider.sig@seguridadshatter.com
- **Misael Robayo Vera**, identificado con la C.C. No. 83.092.530 y quien puede ubicarse en la Cra 24 No. 5-51 B/Alameda de esta Ciudad
Email: e.operaciones1@seguridadshatter.com
- **Edwin Fernández Cardozo**, quien puede ubicarse en la Cra 7 B No. 82-101 de esta Ciudad
E-mail: edwin-cali2008@hotmail.com

TERCERO: INTERROGATORIO DE PARTE CON RECONOCIMIENTO DE FIRMA Y CONTENIDO DE DOCUMENTOS.

Sírvase señor Juez decretar y practicar el interrogatorio de parte, con reconocimiento de firma y contenido de documentos, que deberá absolver el demandante, señor **RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA**, en forma personal, el cual formularé en forma verbal o por escrito, en la audiencia pública y en la fecha y hora que el despacho me señale.

RAZONES Y FUNDAMENTOS DE LA DEFENSA

Se acepta la vinculación laboral del demandante con **SEGURIDAD SHATTER E COLOMBIA LTDA.**, lo mismo que la forma de terminación del contrato, el cual se hizo de conformidad a las facultades legales otorgadas por el Art. 64 del C.S.T. y que legitima a la empresa para despedir al trabajador unilateralmente y sin que exista una justa causa, previo el pago de la indemnización legal correspondiente, tal como efectivamente hizo la empresa.

Si bien es cierto que la doctrina Constitucional ha sido reiterada en cuanto a la estabilidad de las personas que por su condición física sean sujetos de especial protección constitucional, también es cierto, que para que tenga aplicación el amparo previsto en dicho ordenamiento constitucional, el trabajador debe demostrar que se encuentra limitado, (Discapacidad, Deficiencia o Minusvalía) previa calificación de medicina laboral de la EPS y/o ARP, a la que se encuentre afiliado el trabajador o en su defecto calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, situación está que no presenta el demandante, pues para que un trabajador pueda ser objeto de calificación por parte de medicina laboral, debe superar 180 días incapacidad temporal, en forma continua, los cuales pueden ser prorrogados por otros 180 días de incapacidad, cuando se trata de rehabilitación y tratamiento, caso en la cual se entraría a estudiar la calificación por invalidez, tal como lo dispuso el Art. 3 de la ley 776/02.

Se aclara al Despacho que el demandante durante la ejecución y hasta la terminación del contrato de trabajo, no presentó ningún tipo de enfermedad común o accidente laboral, que le ocasionara alguna dolencia física. Aún más de conformidad a la historia clínica ocupacional ó examen médico de ingreso practicado al accionante con fecha 13 de marzo de 2019, se desprende que el actor ya ptenetaba la patología denominada, **HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL**, la cual no le generaba ninguna incompatibilidad para laborar en el cargo como Guarda de Seguridad. Esta afirmación, tal como se desprende de la historia clínica ocupacional, existente en el expediente.

Lo que no se acepta es que el demandante pretenda la estabilidad laboral reforzada predicada en el Art. 26 de la Ley 361/97 y consecuencialmente el reintegro, toda vez que para la fecha de terminación del contrato, es decir, 17/02/20, el trabajador no presentaba ningún tipo de Limitación (discapacidad, minusvalía ó deficiencia), para que pudiese configurar una limitación físicas o mental debidamente certificada por medicina laboral de la EPS o ARL o la Junta de Calificación de Invalidez

Por otro lado es importante indicarle al Despacho que para que pudiera aceptarse la estabilidad laboral reforzada pretendida por el actor, la empresa **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA**, tuvo que haber tenido conocimiento de la existencia de alguna Limitación física o mental del trabajador antes de la terminación del contrato de trabajo, tal como lo exige la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, en las siguientes sentencias: Acta No. 09 del 24 de marzo de 2010 Radicación No. 37235 M.P. Luis Javier Osorio López y Acta No. 11 del 25 de marzo de 2009 Radicación No. 35.606 M.P. Isaura Vargas Díaz, en donde se establece que existe limitación del trabajador cuando padece **LIMITACION MODERADA**, es decir, superior al 15% de P.C.L. .

De conformidad a lo anterior, se puede establecer que la empresa Seguridad Shatter de Colombia Ltda., no estaba obligada a solicitar permiso al Ministerio del Trabajo, pues tal como se anotó anteriormente, el demandante al momento de la terminación del contrato de

trabajo, no se encontraba con debilidad manifiesta, tal como lo determinó el Juez Constitucional al momento de fallar la acción tutela para Reintegro Laboral, como tampoco presentaba ningún tipo de limitación debidamente calificada por las entidades de la seguridad social integral.

A continuación, relacionamos uno de los informes disciplinarios que se surtió en contra del demandante, durante la relación laboral, el cual dada su gravedad y al constituir un falta objetiva vista en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de trabajo y en la misma Ley laboral, habían podido ser utilizada por **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA**, para terminar el contrato de trabajo con justa causa y obviando los requisitos previstos en Art. 26 de la Ley 361/97, y particularmente sin necesidad de solicitar permiso ante el Ministerio del trabajo, por estar el demandante supuestamente con restricciones y apoyados en la Sentencia SL1360-2018 Rad No. 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Lo anterior, en el entendido que la empresa hubiera querido desvincular al accionante por estar supuestamente en condiciones de discapacidad, deficiencia y/o minusvalía. Es ella:

8 de mayo de 2020, suspensión ocho (8) días, el día 8 de mayo de 2020., por no presentarse a la cita con el médico laboral que le fue programada en la Unidad de Salud Ocupacional. Se aporta la totalidad de documentos relacionados con el proceso disciplinario (9 folios).

El demandante durante la ejecución del contrato de trabajo y antes de su vencimiento, presentó varias incapacidades, con varios diagnósticos y particularmente a una patología, denominada “ **Hipoacusia Neurosensorial Bilateral**”, el cual examinadas las historias clínicas aportadas por el actor, se puede colegir que de conformidad a sus dichos en las consultas y a los conceptos de los médicos tratantes, ha sido con ocasión a situaciones presentadas fuera de la jornada laboral e inclusive antes de su vinculación laboral con la sociedad demandada, significando con ello que en un acto de mala fe ahora quiere confundir al Despacho que su patología, primero fue adquirida en la empresa y segundo que fue como consecuencia de un accidente laboral.

No obstante, lo anterior, igualmente es necesario recordar al demandante que en vigencia de la relación laboral con mi poderdante, no fue calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Dado el diagnóstico de HIPOACUSIA, que padecía el demandante antes de ingresar laboralmente a la empresa **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA**, y visto en las historias clínicas que aporta con la presente demanda no se acepta que pretenda la sanción predicada en el Art. 26 de la Ley 361/97, primero, por cuanto la empresa ha sido respetuosa de la normatividad legal y constitucional, pues muy a pesar de haber notificado legalmente el vencimiento del contrato a término fijo inferior a un año, igualmente le comunicó su terminación de manera unilateral y sin justa causa, pagando los salarios por los días que le faltaban para la expiración del plazo fijo pactado y segundo, por cuanto durante la vigencia de la relación laboral le brindó estabilidad laboral muy a pesar de incurrir en faltas disciplinarias graves, al extremo de aplicar para su propio beneficio los predicados de la H. Corte Suprema de H. Justicia-Sala de Casación laboral y particularmente en la Sentencia SL-3535 del 25 de marzo de 2015 M.P. Dra ELSY DEL PILAR CUELLO, la cual establece lo siguiente: Por lo mismo, preciso que si dentro del periodo de estabilidad, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad se ha hecho uso del preaviso establecido en la ley para el fenómeno del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá únicamente por ese espacio de tiempo y, una vez vencido, terminara sin necesidad de formalidades adicionales”. Esta afirmación, tal como se desprende de la comunicación de fecha 16 de marzo de 2020, donde el Jefe de Gestión Humana, Sra. María Alejandra Becerra Vélez, le notifica al demandante la prórroga del contrato hasta que se verifique su rehabilitación, la cual aportamos con el presente escrito.

La decisión de Seguridad Shatter de Colombia Ltda., en haber optado por notificar la no prórroga o del contrato de trabajo a término fijo al demandante y finalmente haberlo terminado de manera unilateral y sin justa causa, igualmente fue con ocasión precisamente a que con ocasión a la pandemia originada por el Covid-19, los clientes que utilizaban el servicio de vigilancia privada, decidieron cancelarla, generando con ello que la sociedad demandada no tendría un puesto de trabajo donde ubicar al demandante, dejando de subsistir la materia del trabajo para el cual fue contratado. Por ello, tal como se ha referido, la empresa demandada, se resolvió no prorrogar su contrato de trabajo como quiera que su vinculación laboral estaba regida por una modalidad denominada “a término fijo inferior a un año”, el cual vencía el 17/03/21, razón por la cual se optó por notificarle el “vencimiento del plazo fijo pactado” mediante comunicación calendada, 15 de febrero de 2021, la cual fue enviada por correo electrónico al accionante el mismo día 15 de febrero de 2021.

No se comparte la afirmación que la empresa haya vulnerado el derecho fundamental a la salud y a la seguridad social del demandante, pues si realmente, presentaba alguna dolencia física o mental al momento de la terminación del contrato, pudo ir a practicarse el examen médico de retiro y dejar constancia de ello, cuya orden fue entregada por la empresa el día 17 de febrero del 2021 y de manera extraña y sorprendente, se negó a recibirla, razón por la cual la empresa dejó constancia de este acto, mediante la firma de la orden médica de retiro con dos (2) testigos, tal como se desprende del documento que aportamos con el presente escrito.

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la Ley y la Jurisprudencia Constitucional, se concreta en la obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, situación ésta que el caso puesto bajo estudio no tiene aplicación, por dos circunstancias: Primero, teniendo en cuenta que el objeto del contrato de trabajo con el demandante había

desaparecido, es decir, no existía un puesto de vigilancia para poder ubicarlo y segundo, teniendo en cuenta que la empresa siendo respetuosa del mandamiento legal y jurisprudencial, le ha comunicado formalmente y por escrito al accionante que el contrato de trabajo tendrá vigencia hasta la fecha que se extienda y/o termine su incapacidad temporal y como quiera que previamente se le había notificado de manera legal el vencimiento del plazo fijo pactado, apoyada en que habían desaparecido las circunstancias que le habían dado su origen.

Es importante advertir que de acuerdo a las sentencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia Radicaciones No. 35606 del 25 de marzo de 2009, M.P. Isaura Vargas y 37235 del 24 de marzo de 2010 M.P. Luis Javier Osorio López, las cuales resuelven que para que un trabajador sea considerado discapacitado o limitado y protegido por la Ley 361/1997, debe superar la limitación moderada, que corresponde a la pérdida de capacidad laboral del 15 al 25%, pues la sola circunstancia que el trabajador sufra alguna dolencia física o alguna enfermedad temporal, que le pueda generar incapacidad temporal, no acredita que tenga una limitación física, requiriéndose por tanto para su comprobación de una prueba científica, como sería el respectivo dictamen o calificación, para que la empresa estuviera obligada a solicitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo antes de la terminación del contrato de trabajo.

Precisamente la Corte, en Sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009, rad. 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235, entre otras, al fijar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresó: “ En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues, históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación.

Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la Autorización del Ministerio del Ramo respectivo.

De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento. Radicación n.º 67595 SCLAJPT-10 V.00 18. En concordancia con lo anterior, la Corte 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 en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.

Por lo anteriormente expuesto, solicito señor Juez se absuelva a mi presentada de todas y cada una de las declaraciones, pretensiones y condenas solicitadas por el demandante y en consecuencia de ello, se condene a la parte actora al reconocimiento y pago de costas y agencias en derecho.

EXCEPCIONES DE FONDO

1. **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO:** Dentro de la contestación a los hechos expuestos, las razones de la defensa y las pruebas documentales allegadas al proceso, se demostrará que el demandante no presentaba ningún tipo limitación (discapacidad, deficiencia o minusvalías) a la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual mi patrocinada no estaba obligada a solicitar el permiso al Ministerio del trabajo para la terminación del contrato de trabajo, tal como de manera acertada lo estableció el Juez Constitucional al momento de resolver la acción de reintegro por vía de tutela, mediante sentencias No. T-053 del 16/03/21, la cual se encuentra ejecutoriada y en firme.
2. **FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA:** Dentro de la contestación a los hechos expuestos, las razones de la defensa y las pruebas que se allegarán al presente proceso, se demostrará que las pretensiones solicitadas por el demandante no tiene ninguna justificación, pues no estaba incurso en una estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del contrato, tal como de manera acertada estableció el Juez Constitucional al momento de resolver la acción de reintegro por vía de tutela, mediante sentencias No. T-053 del 16/03/21, la cual se encuentra ejecutoriada y en firme.
3. **PRESCRIPCION:** Solicito que, en caso de una condena en contra de **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA** y sin que la presente excepción constituya confesión, se de aplicación a la prescripción trienal dispuesta en los Artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social
4. **BUENA FE:** Solicito se declare que mi representada durante la vigencia de la relación laboral sostenida entre el señor **RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA**, actuó de buena fe reconociendo y pagando al actor las sumas de dinero que

consideró adeudar de conformidad con lo establecido en la legislación laboral nacional vigente y además que no solicito permiso al Ministerio del trabajo para la terminación del contrato de trabajo al actor por considerar que no presentaba ninguna Limitación ni que se encontraba con ninguna debilidad manifiesta que lo dejara incurso en una probable estabilidad laboral reforzada.

5. **INNOMINADA O GENERICA:** Solicito se tengan como excepciones de fondo todas las situaciones que se puedan tener como tal y que puedan ser declaradas al momento de dictar sentencia.

NOTIFICACIONES

La sociedad demandada y a su representante legal en la Cra. 24 No. 5-51 B/Alameda de ésta Ciudad
Email: d.contraloria@seguridadshatter.com

Los testigos, así:

- **Luis José Valle**, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.082.961.160 quien puede ubicarse en la Cra 24 No. 5-51 B/Alameda de ésta Ciudad
Email: oficialdecumplimiento@seguridadshatter.com
- **María Alejandra Becerra**, identificada con la C.C. No. 1.130.623.345 y quien puede ubicarse en la Calle 15 No 43 A-50 de ésta Ciudad
Email: mabecerravelez@gmail.com
- **Mariana Andrea Gómez**, identificada con la C.C. No. 1.130.670.808 y quien puede ubicarse en la Cra 24 No. 5-51 B/Alameda de ésta Ciudad.
Email: lider.sig@seguridadshatter.com
- **Misael Robillo Vera**, identificado con la C.C. No. 83.092.530 y quien puede ubicarse en la Cra 24 No. 5-51 B/Alameda de esta Ciudad
Email: e.operaciones1@seguridadshatter.com
- **Edwin Fernández Cardozo**, quien puede ubicarse en la Cra 7 B No. 82-101 de ésta Ciudad
E-mail: edwin-cali2008@hotmail.com

El suscrito en la secretaría de su Despacho o en la Carrera 4 No. 11-45 Oficinas 506 del Edificio Banco de Bogotá de Santiago de Cali.
Email. salcedogiraldoabogados@hotmail.com

Del Señor Juez, atentamente,

JESUS MARIA SALCEDO CEDANO
CC. No. 16.615.969 de Cali
T.P. No. 78.092 del C.S. de la Judicatura



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

CON FUNDAMENTO EN LA MATRÍCULA E INSCRIPCIONES EFECTUADAS EN EL REGISTRO MERCANTIL, LA CÁMARA DE COMERCIO CERTIFICA:

NOMBRE, IDENTIFICACIÓN Y DOMICILIO

Razón social: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA
 Sigla: SHATTER SEGURIDAD
 Nit.: 890310752-1
 Domicilio principal: Cali

MATRÍCULA

Matrícula No.: 36946-3
 Fecha de matrícula en esta Cámara: 23 de agosto de 1976
 Último año renovado: 2022
 Fecha de renovación: 25 de marzo de 2022
 Grupo NIIF: Grupo 2

UBICACIÓN

Dirección del domicilio principal: KR 24 # 5 - 51
 Municipio: Cali - Valle
 Correo electrónico: d.contraloria@seguridadshatter.com
 Teléfono comercial 1: 5147700
 Teléfono comercial 2: No reportó
 Teléfono comercial 3: 3104034871
 Página web: seguridadshatter.com

Dirección para notificación judicial: KR 24 # 5 - 51
 Municipio: Cali - Valle
 Correo electrónico de notificación: d.contraloria@seguridadshatter.com
 Teléfono para notificación 1: 5147700
 Teléfono para notificación 2: No reportó
 Teléfono para notificación 3: 3104034871

La persona jurídica SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA SI autorizó recibir notificaciones personales a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en los artículos 291 del Código General del Proceso y 67 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

CONSTITUCIÓN

Por Escritura Pública No. 2012 del 30 de julio de 1976 Notaria Primera de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 23 de agosto de 1976 con el No. 18265 del Libro IX ,se constituyó sociedad de naturaleza Comercial denominada SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.

REFORMAS ESPECIALES

Por Escritura Pública No. 4059 del 02 de agosto de 2007 Notaria Segunda de Cali ,inscrito en esta Cámara de Comercio el 04 de diciembre de 2007 con el No. 12789 del Libro IX ,cambio su nombre de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA. . por el de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA . Sigla: SHATTER SEGURIDAD

TERMINO DE DURACIÓN

La persona jurídica no se encuentra disuelta y su duración es 01 de julio del año 2037

OBJETO SOCIAL

La sociedad tendrá como objeto social la realización de todas y cada una de las operaciones de prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada en las modalidades de vigilancia fija, móvil y/o escoltas, mediante la utilización de cualquiera de los medios establecidos en las normas legales vigentes sobre la materia. La sociedad tendrá como único objeto social la prestación de estos servicios salvo el desarrollo de servicios conexos como los de asesoría, consultoría o investigación en seguridad. Dentro de su objeto, la sociedad podrá realizar todas y cada una de las operaciones y actos de comercio que a continuación se indican: Explotar el negocio de vigilancia privada y otras actividades afines en todo el territorio de la república de acuerdo con lo establecido en la ley. B) prestar el servicio de vigilancia privada para la protección de bienes muebles e inmuebles a personas naturales y jurídicas. C) adquirir bienes muebles e inmuebles vehículos y los equipos necesarios y medios necesarios para el desarrollo del objeto social. D) contratar personal idóneo y responsable para el desempeño de las funciones de seguridad y vigilancia y establecer los reglamentos necesario para controlar las labores pertinentes. Y e) en general, celebrar toda clase de contratos establecidos en la ley y realizar todos lo negocios lícitos de comercio, relacionados con el desarrollo del objeto social de la sociedad.

Paragrafo: Limitaciones: La sociedad no podrá garantizar obligaciones de los socios o de terceros, ni podrá garantizar con sus bienes obligaciones de estos o aquellos, salvo previa autorización de la junta general de socios adoptada con el voto favorable o aprobatorio mínimo del noventa por ciento del total de cuotas o partes de interés en que se encuentra dividido el capital social.



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

CAPITAL

Capital y socios: \$950,000,000 Dividido en 950,000 Cuotas de valor nominal \$1,000 Cada una, Distribuidos así:

Socios	valor_aportes
Capitalista(s)	
ALBA ZENAYDA DEL SOCORRO ROMO DE ARELLANO C.C. 30705799	\$338,200,000
MARIO FERNANDO ARELLANO ROMO C.C. 94492573	\$78,850,000
GERMAN TADEO ARELLANO ROMO C.C. 94411947	\$72,200,000
GUILLERMO LEON ARELLANO NIÑO C.C. 15301235	\$460,750,000

Total del capital \$950,000,000
 "La responsabilidad de los socios queda limitada al monto de sus respectivos aportes"

REPRESENTACIÓN LEGAL

Gerente general: la sociedad tendrá un gerente de libre nombramiento y remoción por la junta general de socios, el cual tendrá dos (2) suplentes que lo reemplazaran en sus faltas temporales o absolutas, y cuya designación y remoción corresponderá también a la junta general de socios.

El gerente es el representante legal de la sociedad con facultades para representarla actuando en su nombre, y por lo tanto para celebrar y ejecutar válidamente todos los actos y contratos acordes con la naturaleza de su encargo y que se relacionen con el giro ordinario de los negocios y actividades de la sociedad.

FACULTADES Y LIMITACIONES DEL REPRESENTANTE LEGAL

Funciones y atribuciones del gerente: el gerente tendrá en especial las siguientes funciones y atribuciones: a) representar a la sociedad ante terceros, ante toda clase de autoridades del orden administrativo, legislativo y judicial, ante los socios y en general ante cualquier persona natural o jurídica y ante cualquier organismo o entidad. B) ejecutar todos los actos, negocios y operaciones correspondientes al objeto social, de conformidad con lo previsto en las leyes y en estos estatutos. C) firmar todos los documentos o instrumentos públicos o privados que deban otorgarse en desarrollo del objeto social o en interés de la sociedad. D)...e)...f) tomar todas las medidas que reclame la conservación cuidado y mantenimiento de los bienes de la sociedad, vigilar



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

el desempeño laboral de los empleados de la sociedad, e impartirles las indicaciones, ordenes e instrucciones necesarias o convenientes para el buen funcionamiento de la sociedad y para mantener un adecuado y optimo ambiente de trabajo. G)...,h)...,i) celebrar los actos, operaciones y contratos en desarrollo y cumplimiento del objeto social y objetivos de la compañía. J) adquirir y enajenar los bienes de la sociedad, dar y tomar dinero en mutuo, colocar algunos de los bienes de la sociedad como garantía del pago de las obligaciones de la sociedad. K) celebrar actos, operaciones y contratos con sujeción a las cuantías, condiciones y requisitos establecidos por la junta general de socios. L) constituir mandatarios o apoderados judiciales o extrajudiciales para que actúen en nombre de la sociedad en todos aquellos asuntos, tramites y procesos en los que la misma deba concurrir como parte, tercero, incidentalista o interesada, ante cualquiera de las entidades de las ramas del poder público y ante cualquier autoridad, entidad u organismo público o privado. M) representar por sí o por intermedio de mandatarios o apoderados las acciones, cuotas o partes de interés o los derechos que posea la sociedad en otras entidades. N) ejercer las funciones que le delegue o le encomiende la junta general de socios. O) las demás que le confieran las normas legales y estos estatutos.

Parágrafo: limitación del gerente: en contratos, operaciones o negocios de endeudamiento con entidades financieras, bancarias o cualquier otra persona natural o jurídica, el gerente no podrá comprometer a la sociedad sin previa autorización de la junta general de socios cuando la cuantía sea superior al equivalente de setecientos salarios mínimos mensuales legales vigentes (700 smmlv).

Funciones de la junta general de socios entre otras: a) estudiar y aprobar las reformas de estos estatutos. C) definir las facultades y estipular las limitaciones y condiciones en las cuales deberán actuar los administradores. D) definir la disposición de las utilidades. E) nombrar a los administradores y funcionarios de la sociedad que no le corresponda nombrar al gerente y fijarle las asignaciones respectivas, así como removerlos respetando la ley y los presentes estatutos. G) adoptar todas las medidas tendientes a garantizar el cumplimiento de los presentes estatutos y la ley. H) constituir las reservas a que haya lugar. I) ordenar las acciones que correspondan contra los gerente y los administradores o directores de acuerdo a lo establecido en el código de comercio, y demás normas concordantes o complementarias. J) adoptar, en general, todas las medidas necesarias para el cumplimiento de las normas legales, los estatutos y el interés común de los socios. K) las demás que le asignen las normas legales.



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

NOMBRAMIENTOS

REPRESENTANTES LEGALES

Por Acta No. 0044 del 19 de enero de 2008, de Junta De Socios, inscrito en esta Cámara de Comercio el 12 de marzo de 2008 con el No. 2767 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
GERENTE GENERAL Y	MARIO FERNANDO ARELLANO ROMO	C.C.94492573
REPRESENTANTE LEGAL		
SUPLENTE	GUILLERMO LEON ARELLANO NIÑO	C.C.15301235

REVISORES FISCALES

Por Acta No. 95 del 07 de enero de 2020, de Junta De Socios, inscrito en esta Cámara de Comercio el 13 de enero de 2020 con el No. 399 del Libro IX, se designó a:

CARGO	NOMBRE	IDENTIFICACIÓN
REVISOR FISCAL PRINCIPAL	NANCY CAROLINA CRUZ CETINA	C.C.41960233

REFORMAS DE ESTATUTOS

Los estatutos de la sociedad han sido reformados así:

DOCUMENTO	INSCRIPCIÓN
E.P. 632 del 14/03/1977 de Notaria Primera de Cali	28377 de 12/09/1978 Libro IX
E.P. 3264 del 17/09/1980 de Notaria Quinta de Cali	41480 de 21/10/1980 Libro IX
E.P. 3941 del 06/11/1980 de Notaria Quinta de Cali	42070 de 18/11/1980 Libro IX
E.P. 2041 del 25/06/1981 de Notaria Quinta de Cali	47147 de 29/07/1981 Libro IX
E.P. 1537 del 06/05/1983 de Notaria Decima de Cali	60373 de 19/05/1983 Libro IX
E.P. 4418 del 02/11/1983 de Notaria Decima de Cali	63887 de 16/11/1983 Libro IX
E.P. 496 del 30/03/1985 de Notaria Octava de Cali	79020 de 29/08/1985 Libro IX
E.P. 736 del 26/08/1985 de Notaria Doce de Cali	79021 de 29/08/1985 Libro IX
E.P. 618 del 28/04/1986 de Notaria Doce de Cali	84643 de 08/05/1986 Libro IX
E.P. 22 del 04/01/1991 de Notaria Doce de Cali	36230 de 16/01/1991 Libro IX
E.P. 4520 del 07/10/1992 de Notaria Doce de Cali	59055 de 27/10/1992 Libro IX
E.P. 697 del 20/02/1995 de Notaria Doce de Cali	1802 de 03/03/1995 Libro IX
E.P. 2071 del 28/04/1995 de Notaria Doce de Cali	3794 de 10/05/1995 Libro IX
E.P. 2273 del 23/05/1995 de Notaria Sexta de Cali	4371 de 26/05/1995 Libro IX
E.P. 6865 del 28/12/1995 de Notaria Doce de Cali	2062 de 11/03/1996 Libro IX
E.P. 323 del 06/02/2001 de Notaria Doce de Cali	1749 de 15/03/2001 Libro IX
E.P. 1353 del 05/05/2003 de Notaria Doce de Cali	3347 de 15/05/2003 Libro IX
E.P. 277 del 29/01/2004 de Notaria Sexta de Cali	1024 de 30/01/2004 Libro IX
E.P. 4059 del 02/08/2007 de Notaria Segunda de Cali	12789 de 04/12/2007 Libro IX
E.P. 6263 del 15/11/2007 de Notaria Segunda de Cali	12790 de 04/12/2007 Libro IX
E.P. 4377 del 28/12/2012 de Notaria Sexta de Cali	368 de 15/01/2013 Libro IX



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

E.P. 2980 del 18/09/2013 de Notaria Sexta de Cali	11396 de 30/09/2013 Libro IX
E.P. 3874 del 26/12/2014 de Notaria Sexta de Cali	1027 de 27/01/2015 Libro IX
E.P. 4221 del 16/09/2019 de Notaria Cuarta de Cali	18938 de 31/10/2019 Libro IX

RECURSOS CONTRA LOS ACTOS DE INSCRIPCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro, quedan en firme dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos. Para estos efectos, se informa que para la Cámara de Comercio de Cali, los sábados NO son días hábiles.

Una vez interpuestos los recursos, los actos administrativos recurridos quedan en efecto suspensivo, hasta tanto los mismos sean resueltos, conforme lo prevé el artículo 79 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

A la fecha y hora de expedición de este certifica, NO se encuentra en trámite ningún recurso.

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS - CIIU

Actividad principal Código CIIU: 8010

ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO

A nombre de la persona jurídica figura(n) matriculado(s) en la Cámara de Comercio de Cali el(los) siguiente(s) establecimiento(s) de comercio/sucursal(es) o agencia(s):

Nombre:	SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA
Matrícula No.:	36947-2
Fecha de matricula:	23 de agosto de 1976
Ultimo año renovado:	2022
Categoría:	Establecimiento de comercio
Dirección:	KR 24 # 5 - 51
Municipio:	Cali



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
 Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

SI DESEA OBTENER INFORMACIÓN DETALLADA DE LOS ANTERIORES ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO O DE AQUELLOS MATRICULADOS EN UNA JURISDICCIÓN DIFERENTE A LA DEL PROPIETARIO, DEBERÁ SOLICITAR EL CERTIFICADO DE MATRÍCULA MERCANTIL DEL RESPECTIVO ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO.

LA INFORMACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS ESTABLECIMIENTOS DE COMERCIO QUE TIENE MATRICULADOS EL COMERCIANTE EN OTRAS CÁMARAS DE COMERCIO DEL PAÍS, PODRÁ CONSULTARLA EN WWW.RUES.ORG.CO.

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

TAMAÑO EMPRESARIAL

De conformidad con lo provisto en el artículo 2.2.1.13.2.1 del Decreto 1074 de 2015 y la Resolución 2225 de 2019 del DANE el tamaño de la empresa es: MEDIANA

Lo anterior de acuerdo a la información reportada por el matriculado o inscrito en el formulario RUES:

Ingresos por actividad ordinaria \$15,425,982,834

Actividad económica por la que percibió mayores ingresos en el período - CIIU:8010

Este certificado refleja la situación jurídica del inscrito hasta la fecha y hora de su expedición.

Que no figuran otras inscripciones que modifiquen total o parcialmente el presente certificado.

De conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y de la Ley 962 de 2005, los actos administrativos de registro aquí certificados quedan en firme diez (10) días hábiles después de la fecha de inscripción, siempre que no sean objeto de recursos; el sábado no se tiene como día hábil para este conteo.

En cumplimiento de los requisitos sobre la validez jurídica y probatoria de los mensajes de datos determinados en la Ley 527 de 1999 y demás normas complementarias, la firma digital de los certificados generados electrónicamente se encuentra respaldada por una entidad de certificación digital abierta acreditada por el organismo nacional



Camara de Comercio de Cali
CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACIÓN LEGAL
Fecha expedición: 03/05/2022 10:32:22 am

Recibo No. 8436006, Valor: \$6.500

CODIGO DE VERIFICACIÓN: 0822RJG1CG

Verifique el contenido y confiabilidad de este certificado, ingresando a www.ccc.org.co y digite el respectivo código, para que visualice la imagen generada al momento de su expedición. La verificación se puede realizar de manera ilimitada, durante 60 días calendario, contados a partir de la fecha de su expedición.

de acreditación (onac) y sólo puede ser verificada en ese formato.



CONTRATO DE TRABAJO INDIVIDUAL A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

EMPLEADOR	: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.
DOMICILIO DEL EMPLEADOR	: CRA 24 No. 5-51 B/ALAMEDA
NOMBRE DEL TRABAJADOR	: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
CEDULA	: 16537990
DIRECCION	: CARRERA 86OE # 3C - 19 B/ LAS PALMAS
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO	: 30/03/1982
FECHA DE INICIACION DE LABORES	: 18/03/2019.
FECHA DE TERMINACION DE LABORES	: 17/06/2019
LUGAR DONDE DESEMPEÑA SUS LABORES	: DONDE LO ASIGNE LA EMPRESA
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO	: CALI
PERIODO DE PRUEBA	: 18 DIAS
CARGO	: GUARDA DE SEGURIDAD
SALARIO	: \$ 828.116

Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas se ha celebrado el presente Contrato INDIVIDUAL DE TRABAJO regido además de las siguientes cláusulas:

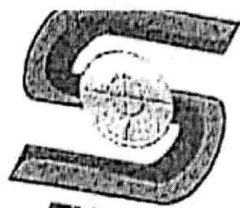
PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y este se obliga: a) A poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio de vigilancia y en sus labores anexas y complementarias del mismo, en el sitio que el EMPLEADOR le señale, acatando las ordenes, instrucciones, normas y funciones que le imparte el EMPLEADOR o sus representantes. b) No prestar directa o indirectamente servicios laborales a otros Empleadores. c). Observar las normas que le impartan los directivos del establecimiento al cual está asignado para la realización del servicio motivo de éste contrato. d.) Someterse al reglamento de higiene y seguridad industrial de la empresa a la cual haya sido asignado para prestar sus servicios. e.) Comunicar oportunamente al EMPLEADOR todas las informaciones que obtengan en razón de sus labores y a entidades a quienes se preste el servicio. f.) Cuidar con esmero el uniforme, armamento y las municiones que le suministren, así como las instalaciones y bienes del establecimiento donde preste sus servicios. g.) Guardar estricta reserva a todo lo que llegue a su conocimiento por razón de su oficio. h.) Colaborar con el EMPLEADOR en casos de urgencia que se presente. i.) Prestar sus servicios en días domingos y festivos en caso de ser necesario. **SEGUNDA:** el EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR, como remuneración de sus servicios ordinarios un salario mensual de **\$828.116** Por mes trabajado, pago que se hará por mes vencido. **TERCERA:** EL TRABAJADOR: Se obliga a laborar la jornada máxima legal y el tiempo suplementario cuando fuere necesario ya sea diurno o nocturno de acuerdo con la ley, los reglamentos y horarios asignados por la Empresa: **PARÁGRAFO:** 1.) Cuando el trabajador debe laborar los días domingos y feriados, EL PATRONO le concederá el descanso compensatorio y la remuneración en los términos de los Artículos 12 y 13 del DL: 2351/ 65. - 2.) Se le reconocerá al TRABAJADOR el recargo legal cuando se realice en jornada nocturna. 3.) Todo trabajo suplementario de horas extras debe ser previamente ordenado por el PATRONO o autorizado por éste, para ser reconocido y pagado. **CUARTA:** El presente contrato tiene una duración de **TRES MESES**, a partir de la fecha de iniciación de labores. **QUINTA:** El 17.4% del presente contrato se considera período de prueba y por consiguiente cualquiera de las dos partes podrá darlo por terminado en forma unilateral, vencido dicho período el TRABAJADOR podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior de treinta días, al NO dar aviso, deberá al EMPLEADOR una indemnización que equivale a treinta días de salario deducible de las prestaciones sociales. **SEXTA:** Sobre la escala de faltas, sanciones disciplinarias EL PATRONO podrá imponer al TRABAJADOR además de las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, otras por las siguientes causas: A.) Cuando el TRABAJADOR no asista por tres o más veces a las reuniones programadas por la empresa y no presente una causa justificada no se podrá renovar su contrato. B.) Cuando el TRABAJADOR haga uso fuera del trabajo Uniforme o elementos que el PATRONO ha dado para asunto del servicio. C.) Cuando el TRABAJADOR se distraiga en horas de trabajo y oyendo radio,

conversando con terceros o compañeros, lea periódicos o revistas en el puesto. E.) Cuando el TRABAJADOR no se reporte telefónicamente a la oficina de la empresa en el momento de recibir el puesto, cuando no asista al lugar de trabajo sin previa información de sus situación personal para recibir la autorización. **SEPTIMA:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente al contrato de trabajo por parte del PATRONO sin lugar a indemnización o preaviso además de las señaladas en el ART. 7º del DC. 2351/65 y el reglamento interno de trabajo, las siguientes partes de común acuerdo consideren como graves: 1. El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a prestar el servicio sin razones justificadas. 2. La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del PATRONO. 3. El irrespeto a los superiores o compañeros en forma verbal o escrito, con gestos o actitudes; todo acto de violencia simple amenaza en el servicio o fuera de él. 4. No informar a sus superiores por lo tanto menos con tres horas su imposibilidad de presentarse a cumplir con su turno de trabajo, cuando la razón de su impedimento sea conocida con anterioridad por el TRABAJADOR. 5. El uso indebido de la credencial, placa y demás distintivos que lo acredite como vigilante o de arma de la que el PATRONO lo ha dotado para el uso exclusivo dentro del servicio. 6. El negarse a prestar su turno de vigilante en determinado puesto que SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA., le asigne. 7. Retirarse o abandonar el puesto de trabajo. 8. Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina o el orden y de lugar a reclamos del servicio por parte del usuario. 9. Permitir la entrada al lugar de trabajo de personas extrañas aunque aquellas sean familiares del trabajador. 10. Que el TRABAJADOR manipule el equipo de marcación con el fin sabotear el registro de marcación, además, de retirar los tags o discos de marcación del lugar en donde la empresa los ha instalado; esto con el fin de no realizar el recorrido correspondiente. 11. Que el TRABAJADOR sin previa autorización del PATRONO, cambie su turno de horas de relevo con otro vigilante o entregue el puesto a personas ajenas a la empresa. 12. El hecho de que el trabajador haga el uso de equipos de oficina o cualquier otro elemento que esté bajo su custodia o que suba a los vehículos que por cualquier motivo se encuentren ajenos a su trabajo. 13. Hacer tertulia durante su jornada de trabajo. 14. Dormir mientras presenta el servicio de vigilancia. 15. Negligencia o mala voluntad en su trabajo. 16. Permitir la violación de órdenes o consignas que debe hacer cumplir. 17. Todo acto u omisión suyo que afecte la buena imagen y/o prestigio de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA., 18. El desacato a los reglamentos internos de la empresa, sus servicios o la desobediencia a las instrucciones de dicha empresa. 19. Aceptar propinas, obsequios ó regalos en horas de trabajo o por razones de este. 20. Permitir o coadyuvar en cualquier forma de sustracción en perjuicio de la empresa que está vigilando. 21. Dar información falsa, mentir, engañar a superiores personal directivo de la empresa que usted vigila. 22. Cuando el cliente o usuario le termine a la empresa el contrato por mal servicio, manifestando la negligencia del vigilante. 23. Solicitar préstamos, privilegios, convenciones especiales o favores en general al personal de la empresa que está custodiando. 24. La reincidencia en una de las fallas que haya dado lugar a sanción. 25. El no dar aviso oportuno a la empresa cuando no pudiere concurrir al sitio de trabajo por enfermedad, la que deberá ser comprobada con incapacidades e historia clínica emitidas por la EPS a la cual se encuentra afiliado. 26. Que el cliente pida su cambio por su mal servicio. 27. Se prohíbe el uso y manipulación de redes sociales y chat en equipos de registro entregados por el cliente y con dispositivos celulares personales que distraigan la operación. **OCTAVO:** El trabajador se obliga a devolver al patrono en el momento determinado el contrato, los uniformes y demás elementos recibidos, descontando de sus servicios o prestaciones sociales cualquier elemento dejado de entregar incluyendo la credencial que lo acredita como vigilante. **NOVENA:** EL PATRONO Y EL TRABAJADOR convienen expresamente en que no habrá lugar a que cause indemnización del ART. 65 del C.S.T, si a la terminación de éste contrato el pago de las prestaciones sociales, salario y demás reconocimiento a que tenga derecho el TRABAJADOR, se cancela dentro de los 20 (veinte) días hábiles a partir de la fecha de su rechazo a recibir el dinero de sus prestaciones sociales para que el PATRONO consigne en el juzgado la suma que considere adecuada. **DECIMA:** COMPROMISO. Cualquier diferencia que surja entre las partes sobre la naturaleza, interpretaciones o aplicación del presente contrato o sobre obligaciones relacionadas con el mismo y especialmente sobre sumas a pagar al TRABAJADOR por este concepto de salarios, prestaciones sociales o indemnización, será sometidas a conciliación en el ministerio de trabajo y su fallo obligará a las partes. **DECIMA PRIMERA:** Se deja expresa constancia que el trabajador es conocedor de todas y cada una de las cláusulas y por medio de su firma se compromete a cumplirlas fielmente. Para constancia se firma el presente contrato en Cali el día 18 de MARZO del 2019

EL PATRONO:-----
NIT.890310752-1

EL TRABAJADOR:-----
C.C # 16 537 990

EL TESTIGO:-----
C.C #



**SHATTER
SEGURIDAD**
NIT. 890.310.752-1

Santiago de Cali, 16 de Marzo de 2020.

Señor
Ronald Julián Rodríguez Figueroa
Guarda de Seguridad

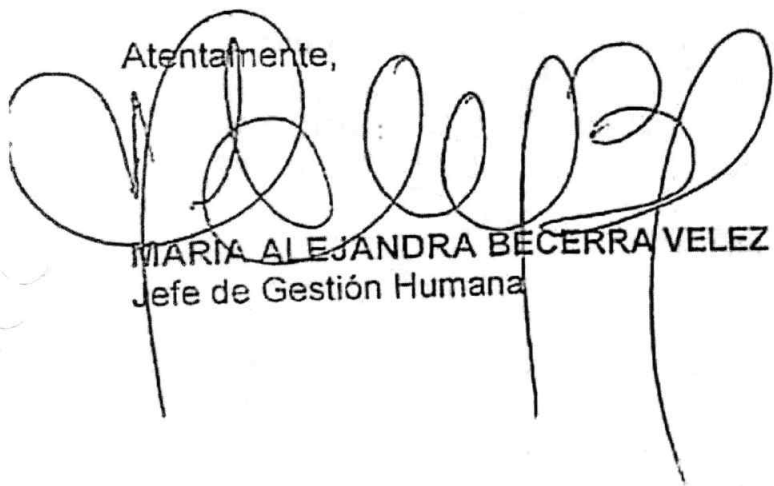


Centro de Soluciones		
El documento que compone el presente envío será otorgado con el presentado por el interesado o remitente, siendo idénticos.		
El interesado o remitente exonera de responsabilidad a SERVIENTREGA por la veracidad de la información contenida en los documentos que componen la guía.		
No.	9 1 1 3 5 0 2 1 2 4	
Tipo	# folios	# anexos
<input type="checkbox"/> Notificaciones	—	—
<input type="checkbox"/> Citaciones a diligencias varias	—	—
<input checked="" type="checkbox"/> Otros Documentos Legales	1	2
Los anexos no son cotizables.		

REF: Prórroga hasta rehabilitación integral

Dando alcance a la comunicación con fecha 31 de Enero de 2020, mediante la cual la compañía realizó el preaviso notificándole el vencimiento del plazo fijo pactado en el contrato, igualmente, en atención a las recomendaciones que tiene vigente a la fecha, la empresa por medio del presente le informa que su contrato será prorrogado únicamente por el periodo que dicha circunstancia subsistan, es decir, hasta que se verifique su rehabilitación integral.

Atentamente,


MARIA ALEJANDRA BECERRA VELEZ
Jefe de Gestión Humana

1 Testigo: Cipriano Molina
16-03-2020.
Asistente Gestión Humana

2 Testigo: Fernando Muñoz
CC 940.95.395-2
16-03-2020
Supervisor Hoy 1



Santiago de Cali, 15 de Febrero del 2021.

Señor
RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
GUARDA DE SEGURIDAD
Cali

Asunto: **NOTIFICACIÓN DE TERMINACIÓN CONTRATO**

De acuerdo con el contrato de trabajo a término fijo a un año suscrito por las partes el **18-03-2019** me permito comunicarle que éste se dará por terminado el **17-03-2021** día durante el cual deberá laborar su último turno.

Lo anterior para dar cumplimiento al artículo 61 del **Régimen Laboral Colombiano**, modificado por el artículo 5° de la ley 50 de 1.990, que literalmente dice "Por expiración del plazo pactado".

Al vencimiento del período anteriormente anotado sírvase entregar en el almacén de la empresa las prendas y documentos que le fueron suministrados para el cumplimiento de sus funciones y presentar el **Paz y Salvo** respectivo para la liquidación de sus prestaciones sociales.

Agradecemos su colaboración y trabajo demostrado durante el tiempo que estuvo como cliente interno, augurándole muchos éxitos en su vida personal y familiar.

Atentamente,

DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA
SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA

FIRMA TRABAJADOR
CC.



**SHATTER
SEGURIDAD**

NIT. 890.310.752-1

Cali, 17 de Febrero de 2021

Señor:
RONALD JULIAN RODRÍGUEZ FIGUEROA
Guarda de Seguridad
Seguridad Shatter de Colombia Ltda.

Asunto: Término de contrato sin justa causa.

La presente para comunicarle que la empresa ha decidido terminar su contrato de trabajo a término fijo el cual fue suscrito el día 18 de Marzo de 2019, de forma unilateral y sin justa causa, lo cual será efectivo a partir del día de hoy 17 de Febrero de 2021.

El valor de la indemnización legal a que tiene derecho será incluido en la liquidación de sus prestaciones sociales.

De conformidad al **Parágrafo 1. Del Art. 29 de la Ley 789 de 2002**, la empresa ha cumplido satisfactoriamente con los pagos a la seguridad social y parafiscales sobre los salarios recibidos por usted durante la vigencia del contrato, razón por la cual se hace entrega de los últimos tres (3) meses.

Agradecemos los servicios prestados durante este tiempo.

Cordialmente,



MARIA ALEJANDRA BECERRA VELEZ
Directora de Gestión Humana

Testigo 1.
Isaiah Roldán Vera
@3092570

Testigo 2
Freddy A. Rivera
6.223753



SEPTIEMBRE 2010
BOGOTÁ

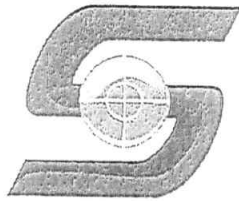
Cali: (032 - 5147700)

Bogotá: (031 - 3464226)

Barranquilla: (3104982077)

www.seguridadshatter.com

¡Construyendo clientes
para siempre!



SHATTER
SEGURIDAD

NIT. 890.310.752-1

Santiago de Cali, 17 de Febrero del 2021

Señor:

RONALD JULIAN RODRÍGUEZ FIGUEROA

Cordial saludo,

De acuerdo el artículo 6 de la resolución 2346 de 2007, al artículo 348 del CST, le estamos dando a conocer la información del centro médico donde puede realizarse el examen médico de retiro. Este examen debe ser practicado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de esta carta.

Laboratorio: Unidad de Salud Ocupacional.

Dirección: Calle 23 N 3 52 Barrio Versalles.

Cordialmente,

MARIA ALEJANDRA BECERRA V.
Directora de Gestion Humana.

Testigo 1
Miguel Polo varo
83092530-5/911 (#)

Testigo 2
Freddy B. Rivera
6223253





HISTORIA MEDICA OCUPACIONAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR

Cód.: FT-MO-VM-01

Versión : 4

Fecha: 13/11/2015

Página: 1 de 4



Fecha: 13/03/2019 Tipo de Examen: PREINGRESO

Número: 16537990

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos: RODRIGUEZ FIGUEROA Nombres: RONALD JULIAN
 Identificación: 16537990 Tipo Doc: CEDULA Cd Exám: Cali Edad: 36
 Estado Civil: UNION LIBRE Estrato: 2 Dpto. de Nacimiento: VALLE DEL CAUCA
 Fecha Nacimiento: 30/03/1982 Ciudad Nacimiento: CALI Sexo: MASCULINO
 Teléfono: 3165039557 Cd residencia: CALI Escolaridad: SECUNDARIA
 Direc reside: CRA 3 OES 89A-13 email: NA
 Compañante: No refiere Tel. Acompa: No aplica Nacionalidad: Colombia
 E.P.S: SOS SERVICIO A.R.L: NO TIENE A.F.P: Porvenir S.A.
 Empleador: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA Act. Económ: NA
 En Misión: Act. Económ: NA
 Fecha Ingreso: 28/11/2016 Cargo: GUARDA SEGURIDAD Sección: SEGURIDAD



2. ANTECEDENTES OCUPACIONALES (Inicia desde el actual)

Empleador: SEGURIDAD 100% Empresa en misión:
 Cargos Desempeñados: GUARDA SEG.
 Tiempo de Exposición: Años: 1 Meses: 0 Actividad Económica:
 Descripción Funciones: OPERATIVO. Mediciones Ambientales: No Aplica

Riesgos a los que Estuvo Expuesto											
Físicos						Químicos					
Iluminación	Radiaciones	Ruido	Temp. Alta	Temp. Baja	Vibración	Gases	Humos	Polvos	Líquidos	Vapores	Fibras
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp
Ergonómicos											
Carga Dinámica	Carga Estática	Diseño de Puesto	Manejo de Cargas	Movimientos Repetitivos							
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp							
Otros:											
Trabajo en alturas	Mecánico	Eléctrico	Locativo	Biológico	seguridad	Psicosocial					
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp					

Empleador: Empresa en misión:
 Cargos Desempeñados:
 Tiempo de Exposición: Años: 0 Meses: 0 Actividad Económica:
 Descripción Funciones: Mediciones Ambientales: No Aplica

Riesgos a los que Estuvo Expuesto											
Físicos						Químicos					
Iluminación	Radiaciones	Ruido	Temp. Alta	Temp. Baja	Vibración	Gases	Humos	Polvos	Líquidos	Vapores	Fibras
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp
Ergonómicos											
Carga Dinámica	Carga Estática	Diseño de Puesto	Manejo de Cargas	Movimientos Repetitivos							
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp							
Otros:											
Trabajo en alturas	Mecánico	Eléctrico	Locativo	Biológico	seguridad	Psicosocial					
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp					

Empleador: Empresa en misión:
 Cargos Desempeñados:
 Tiempo de Exposición: Años: 0 Meses: 0 Actividad Económica:
 Descripción Funciones: Mediciones Ambientales: No Aplica

Riesgos a los que Estuvo Expuesto											
Físicos						Químicos					
Iluminación	Radiaciones	Ruido	Temp. Alta	Temp. Baja	Vibración	Gases	Humos	Polvos	Líquidos	Vapores	Fibras
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp
Ergonómicos											
Carga Dinámica	Carga Estática	Diseño de Puesto	Manejo de Cargas	Movimientos Repetitivos							
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp							
Otros:											
Trabajo en alturas	Mecánico	Eléctrico	Locativo	Biológico	seguridad	Psicosocial					
<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp	<input type="checkbox"/> epp					



HISTORIA MEDICA OCUPACIONAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR

Cód.: FT-MO-VM-01

Versión : 4

Fecha: 13/11/2015

Página: 2 de 4



Fecha: 13/03/2019 Tipo de Examen: PREINGRESO

Número: 16537990

2. ANTECEDENTES OCUPACIONALES

Observaciones:

3. ANTECEDENTES DE ENFERMEDADES PROFESIONALES - ACCIDENTES DE TRABAJO

Fecha:	Empresa	Tipo Lesión Organo	Secuelas	Inc Laborales	Incap:	Dias:
Fecha:	Empresa	Tipo Lesión Organo	Secuelas	Inc Laborales	Incap:	Dias:
ARL:						
Fecha:	Empresa	Tipo Lesión Organo	Secuelas	Inc Laborales	Incap:	Dias:
ARL:						
Fecha:	Empresa	Tipo Lesión Organo	Secuelas	Inc Laborales	Incap:	Dias:
ARL:						

Observaciones: NO REFIERE.

4. ANTECEDENTES FAMILIARES

Causa	Parentesco	Causa	Parentesco	Causa	Parentesco
1. Pulmonares:	No Refiere	4. Hipertensión:	No Refiere	7. Convulsiones:	No Refiere
2. Dislipidemias:	No Refiere	5. Cardiacos:	No Refiere	8. Tiroides:	No Refiere
3. Diabetes:	No Refiere	6. Cerebrovasculares:	No Refiere	9. Cancer:	No Refiere

Observaciones: NIEGA

5. ANTECEDENTES PERSONALES

Causa	Causa	Causa
1. Infeccioso:	<input type="checkbox"/> 7. Digestivo:	<input type="checkbox"/> 13. Osteomuscular:
2. Cefalea:	<input type="checkbox"/> 8. Genitourinario:	<input type="checkbox"/> 14. Piel Anexos:
3. Visual:	<input type="checkbox"/> 9. Endocrinológico:	<input type="checkbox"/> 15. Traumático:
4. Oídos, Nariz, Garganta:	<input type="checkbox"/> 10. Hematológico:	<input type="checkbox"/> 16. Quirúrgico:
5. Pulmones:	<input type="checkbox"/> 11. Alérgico:	<input type="checkbox"/> 17. Farmacológico:
6. Cardiovascular:	<input type="checkbox"/> 12. Neurológico:	<input type="checkbox"/> 18. Otro:
19. Metabólicos:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones: 16. CX HERNIA INGUINAL DERECHA HACE 3 AÑOS. SIN SECUELAS.

6. REVISION DE SINTOMAS POR SISTEMAS

PIEL Y FANERAS. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 OTORRINOLARINGOLÓGICOS. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 OFTALMOLOGICOS. Resultados: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 RESPIRATORIOS. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 CARDIOVASCULARES. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 GENITOURINARIO. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 OSTEOMUSCULARES. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 NEUROLOGICOS. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 ENDOCRINOLOGICO. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 PSIGUIATRICOS. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA
 OTROS. Resultado: NIEGA | Hallazgo: NIEGA

7. HABITOS Y ACTIVIDADES EXTRALABORALES

Cigarrillo: NO	No. Cigarrillos al día:	Años: 0	Meses: 0	Tiempo Abandono: Años: 0	Meses: 0
Licor: NO	Frecuencia:	N/A	Años: 0	Meses: 0	Tiempo Abandono: Años: 0
Actividad Física - Deporte: NO				Frecuencia: NO	
Actividad Extralaborales: NO				Frecuencia: NO	

8. ESQUEMA DE VACUNACION

No. Dosis	Tetano:	Hepatitis B:	F. Amarilla	Influenza Estacional	Influenza H1N1	MMR	Varicela	Hepatitis A	Otras
	NO								
F.U.D									



HISTORIA MEDICA OCUPACIONAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR

Cód.: FT-MO-VM-01

Versión : 4

Fecha: 13/11/2015

Página: 3 de 4



Fecha: 13/03/2019 Tipo de Examen: PREINGRESO

Número: 16537990

9. COMPOSICION FAMILIAR

Familiar:	CONYUGE	Cantidad:	1
Familiar:	NO REFIERE	Cantidad:	0
Familiar:	NO REFIERE	Cantidad:	0
Familiar:	NO REFIERE	Cantidad:	0
Familiar:	NO REFIERE	Cantidad:	0

10. EXAMEN FISICO

Peso (Kg): 78 Talla (m): 1,72 I.M.C: 26,37 Pulso: NORMAL Lateralidad: DIESTRO

T.A. Sentado (mmHg): 100/80 Perimetro Abdominal (Cm): 87 Pulso (LPM): 80

Aspecto General: NORMAL.

11. SISTEMA OSTEOMUSCULAR

Columna Cervical:	Simetria:	NORMAL	Funcionalidad:	NORMAL
Columna Dorsal:	Simetria:	NORMAL	Funcionalidad:	NORMAL
Columna Lumbosacra:	Simetria:	NORMAL	Funcionalidad:	NORMAL
Miembros Superiores:	Funcionalidad:	NORMAL		
Miembros Inferiores:	Funcionalidad:	NORMAL		
Manos:	Funcionalidad:	NORMAL		

Prueba Tinnel: NORMAL

Prueba Phalen: (flexión completa de ambas muñecas * 1min) NORMAL

Prueba Finkelstein: (desviación cubital de muñeca con flexión de pulgar) NORMAL

Observación: NO.

12. ORGANOS Y SISTEMAS

Ojos:	Conjuntivas:	NORMAL	Pupilas Cornea:	NORMAL	Anexos:	NORMAL	Fond de Ojo:	NO SE EVALUA
Boca:	Labios Lengua:	NORMAL	Faring Amígdalas:	NORMAL				
Nariz:	Pabellones:	NORMAL	Tabique:	NORMAL	Cornetes:	NORMAL		
Torax:	Senos:	NO SE EVALUA	Pulmones:	NORMAL	Corazón:	NORMAL		
Abdomen:	Pared:	NORMAL	Více. (magalias):	NORMAL	Hernias:	NORMAL		
Cuello:	Cuello:	NORMAL						
Piel:	Piel:	NORMAL						
Genitales:	Genitales:	NORMAL						
Vascular:	Periférico:	NORMAL	Linfáticos:	NORMAL	Varice:	NORMAL		
Sist. Nervioso:	Reflejos:	NORMAL	Marcha:	NORMAL	Coordinación	NORMAL		
	Prueba de equilibrio dinámico y estático: NORMAL							

Observaciones: NO.

Agudeza Visual Cercana:	Ojo Derecho:	0.5 M	Ojo Izquierdo:	0.5 M	<input type="checkbox"/> Con Corrección	<input type="checkbox"/> Sin Corrección
Agudeza Visual Lejana:	Ojo Derecho:	20/20	Ojo Izquierdo:	20/20	<input type="checkbox"/> Con Corrección	<input type="checkbox"/> Sin Corrección

Otoscopia	Normal:	OD: SI	OI: SI	Timpanopatía:	OD: NO	OI: NO
	Tapón:	OD: NO	OI: NO			

Dentadura:	Buen Estado:	NO	Completa:	NO	Prótesis:	NO
------------	--------------	----	-----------	----	-----------	----

Observaciones: NO.



HISTORIA MEDICA OCUPACIONAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR

Cód.: FT-MO-VM-01

Versión : 4

Fecha: 13/11/2015

Página: 4 de 4



Fecha: 13/03/2019 Tipo de Examen: PREINGRESO

Número: 16537990

13. EXAMENES DE LABORATORIO Y DE SALUD OCUPACIONAL

Examen paraclínico: 13/03/2019 - Audiometría: 16537990 - OD: HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL - OI: HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL. E audiometría LI OD: E OI: E. DIAGNOSTICO DESCRIPTIVO O.D: HNS LEVE PARA FREQ 3000HZ MODERADA PARA FREQ 4000HZ DEMAS FREQ NORMALES. DIAGNOSTICO DESCRIPTIVO O.I: HNS LEVE PARA FREQ 3000HZ MODERADA A SEVERA PARA FREQ 4000HZ DEMAS FREQ NORMALES. OBS MEDICO:

SEROLOGIA: 2 DILLS NO PATOLOGICO.

Laboratorio

Examen paraclínico: 13/03/2019 - Visiometría: 16537990. Vision Lejana OD: 20/20. OI: 20/30. Vision Cercana OD: 20/20. OI: 20/20. Agudez visual: DISMINUCION LEJOS. Stereopsis: NORMAL. Cromacidad: NORMAL. Forias: NORMAL

14. DIAGNOSTICO

R635	AUMENTO ANORMAL DE PESO: Signos síntomas y otros diagnósticos inespecíficos	Confirmado Nuevo
H903	HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL, BILATERAL: Otorrinolaringologías	Confirmado Nuevo
H527	TRASTORNO DE LA REFRACCION, NO ESPECIFICADO: Oculares	Confirmado Nuevo

15. CONCEPTO MEDICO LABORAL

SIN RESTRICCIONES PARA EL CARGO

TRABAJO DE ALTO RIESGO:

Trabajo en Alturas:	NO APLICA	Trabajo en altitudes > 2500 mts:	NO APLICA
Trabajo en espacios confinados:	NO APLICA	Trabajo en ambientes hiperbáricos:	NO APLICA
Trabajo como brigadista:	NO APLICA	Manipulación de alimentos:	NO APLICA
Trabajo con energía de alta tensión:	NO APLICA	Conducción de vehículos:	NO APLICA
Trabajo con radiaciones ionizantes:	NO APLICA	Manipulación sustancias químicas:	NO APLICA
Trabajo en altas temperaturas:	NO APLICA		
Trabajo en bajas temperaturas:	NO APLICA		

REMISIONES:

OPTOMETRIA: EPS

Observación

CONTROL:

RESTRICCIONES:

NO NO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Uso de E.P.P según panorama de riesgos, Realizar pausas activas, Autocuidado, Higiene postural, Reportar accidentes de trabajo oportunamente, Prevención de accidentalidad, Incluir en PVE de acuerdo al perfil de riesgo del cargo, Hábitos de vida saludables, Ejercicio Regular, Control de Peso, Dieta

PVE VISUAL	<input type="checkbox"/>	PVE AUDITIVO	<input checked="" type="checkbox"/>	PVE RESPIRATORIO	<input type="checkbox"/>
PVE ERGONOMICO	<input checked="" type="checkbox"/>	PVE CARDIOVASCULAR	<input type="checkbox"/>	PVE PSICOSOCIAL	<input type="checkbox"/>
PVE QUIMICO	<input type="checkbox"/>	PVE Radiaciones Ionizantes	<input type="checkbox"/>	PVE BIOLOGICO	<input type="checkbox"/>

OBSERVACIONES GENERALES

CONTROL MEDICO PERIODICO. AUDIOMETRIA PERIODICA.



HISTORIA MEDICA OCUPACIONAL CON ENFASIS OSTEOMUSCULAR

Cód.: FT-MO-VM-01

Versión : 4

Fecha: 13/11/2015

Página: 5 de 4



Fecha: 13/03/2019

Tipo de Examen: PREINGRESO

Número: 16537990

RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
c.c: 16537990

David E. Huertas
M.D. Especialista en salud
Ocupacional
R.M. 762467
L.S. 0438-08-09 SCS-VBHQ

David Enrique Huertas Botina
Registro: 762467
Lic: 0438-08/09

1. INFORMACION GENERAL

Fecha: 13/03/2019

Tipo de Examen: PREINGRESO

Número: 16537990

Nombre: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA

Cédula: 16537990

Empresa: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA

Cargo: GUARDA SEGURIDAD

En Misión:

Ciudad: Cali

Sexo: MASCULINO

Edad: 36

Sección: SEGURIDAD



Antigüedad Empresa: Años: 0 Meses: 0

Antigüedad Cargo: Años: 0 Meses: 0

Tiempo de exposición a ruido en la empresa: Años: 0 Meses: 0

2. ANTECEDENTES LABORALES

Trabajos anteriores con exposición a ruido: NO

Tiempo: Años: 0 Meses: 0

Uso de EPP: NO

Explique: NO APLICA

Trabajos con exposición a Ototóxicos: NO

Cual: NINGUNO

3. ANTECEDENTES AUDITIVOS

OTRAS FUENTES DE RUIDO

Música alto volumen: NO

Audifonos: NO

Deportes Ruidosos: NO

Motociclismo: SI

Servicio militar: NO

so de armas de fuego: SI

Uso de EPP servicio militar: NO

Otros Cual: POLIGONO CON EPA- COPA

OTRAS PATOLOGIAS

Trauma craneoencefálico: NO

Hipertensión arterial: NO

Diabetes: NO

Parálisis facial: NO

Meningitis: NO

Parotiditis: NO

Tuberculosis: NO

Sarampión: NO

Rubeola: NO

AFECCIONES OTOLÓGICAS

Otalgia: OD: NO OI: NO

Otorrea: OD: NO OI: NO

Acúfenos: OD: NO OI: NO

Prurito: OD: NO OI: NO

Vértigo: OD: NO OI: NO

Cirugía de Oído: OD: NO OI: NO

OTROS ANTECEDENTES

Disminución auditiva: NO

Medicamentos: NO

Obesidad: NO

Cigarrillo: NO

Familiares: NO

Malformaciones congénitas: NO

Exposición a vibración continua: NO

Observaciones:

NO REFIERE

4. AUDIOMETRIA

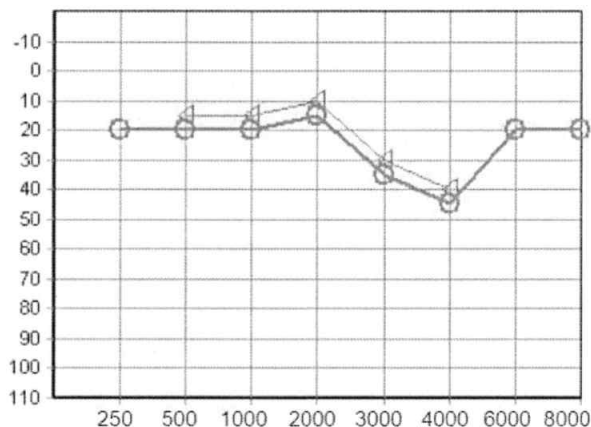
Le han realizado audiometrías en el último año: SI

Resultado: ALTERADO

Explique: BILATERAL

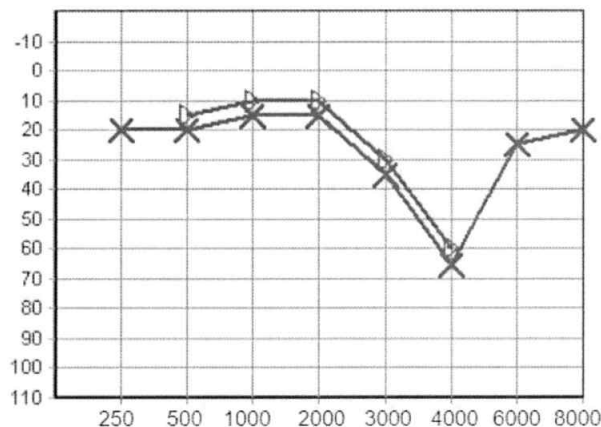
OTOSCOPIA	OD	OI	OBSERVACIONES
Tapón de Cerumen:	NO	NO	
Conducto Auditivo Externo:	NORMAL	NORMAL	
Membrana Timpánica:	NORMAL	NORMAL	
Secreciones:	NO	NO	
Otras:			

O.D



OD	250	500	1000	2000	3000	4000	6000	8000
Via Aérea	20	20	20	15	35	45	20	20
Emmas								
Via Osea		15	15	10	30	40		
Emmas								

O.I



OI	250	500	1000	2000	3000	4000	6000	8000
Via Aérea	20	20	15	15	35	65	25	20
Emmas								
Via Osea		15	10	10	30	60		
Emmas								

5. DIAGNOSTICO

ELI OD: E

ELI OI: E

SAL: B

DIAGNOSTICO DESCRIPTIVO

OD: HNS LEVE PARA FREQ 3000HZ MODERADA PARA FREQ 4000HZ DEMAS FREQ NORMALES

OI: HNS LEVE PARA FREQ 3000HZ MODERADA A SEVERA PARA FREQ 4000HZ DEMAS FREQ NORMALES

Diagnóstico Audiológico:

OD: HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL

SEVERIDAD: MODERADA

OI: HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL

SEVERIDAD: MODERADA A SEVERA

Observaciones:

Horas reposo auditivo: 10H

Equipo: MAICO MA40 EA 08

Fecha Calibración: 12/07/2018

CONDUCTA A SEGUIR: Dotar EPP:	Remisión médico EPS:	Remisión ORL EPS:
Valoración confirmatoria:	Control en un (1) año:	Control en seis (6) mes:
Dotar EPP:	Dotar doble EPP:	Continuar uso de EPP:

RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA

c.c: 16537990

Laura M. Plata
Fonoaudióloga
Reg. 76-4068
Universidad del Cauca

Laura Marcela Plata

Registro: 76-4068

Lic: N/A



ACTA DE RECOMENDACIONES Y/O RESTRICCIONES LABORALES

Siendo las 04:15 hrs, del 09 de Diciembre de 2020; se realiza la socialización de las restricciones laborales emitidas por MARGARITA LILIANA RONCANCIO ABADÍA, Médico especialista ocupacional; el día 28/11/2020 durante la valoración del estudio de caso de RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA identificado con CC. 16537990, a continuación:

Para laborar jornada laboral continua mayor a 8 horas.

Para laborar turnos nocturnos.

Evitar desplazamientos continuos mayores a 500 mts.

Evitar postura bipedestación prolongada.

Evitar desplazamiento frecuente por gradas, al realizar desplazamiento por gradas se recomienda hacerlo despacio y con apoyo del pasamanos.

Evitar exposición a ruido niveles superiores a los límites permisibles.

Evitar actividades que requieran cambios de postura rápido.

Permitir cambios posturales a necesidad (de pie-sentado).

Realizar pausas activas cada hora durante 10 minutos.

Control médico ocupacional al finalizar las restricciones, con concepto de especialistas tratantes EPS.

Duración de las restricciones: 3 meses.

Teniendo en cuenta las exigencias actuales del puesto de trabajo se considera que se pueden llevar a cabo sin ocasionar alteraciones en el estado de salud del colaborador.

Se recomienda además hacer extensivas estas recomendaciones en el desarrollo de sus actividades colidianas; fuera del entorno laboral.

Firma Trabajador
Ronald Julián Rodríguez F.

Gestión Humana
María Alejandra Becerra V.

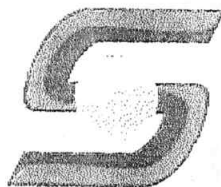
Jefe de Área
Misael Robayo Mera



Call: (032 - 5147700)
Bogotá: (031 - 3464226)
Barranquilla: (3104982077)

www.seguridadshatter.com

¡Construyendo clientes
para siempre!



**SHATTER
SEGURIDAD**

NIT. 890.310.752-1

Santiago de Cali, 8 de marzo de 2021.

Cordial saludo;

En concordancia a las restricciones médicas emitidas al señor RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA identificado con CC. 16537990 el pasado 28 de noviembre de 2020 por la Médico laboral Margarita Liliana Roncancio Abadía; ratifico que no existieron recomendaciones que impidieran que el colaborador llevara a cabo sus funciones como GUARDA DE SEGURIDAD.

Dado lo anterior certifico que las actividades y el entorno de trabajo dispuesto para este eran compatibles con restricciones emitidas por el medico ocupacional; y que las mismas tenían inferencia en el desarrollo de su vida cotidiana.

MARIANA A. GÓMEZ
Coordinado SG-SST



Cali 1092 - 5147700
Bogotá 036 - 8464276
Barranquilla 3104952000

www.seguridadshatter.com

¡Construyendo el futuro
con seguridad!



Santiago de Cali, 13 de agosto de 2021

A QUIEN PUEDA INTERESAR

En relación con el concepto médico laboral de ingreso realizado al señor RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA realizado el 19/03/2019; se evidencia claramente que en la audiometría practicada se determina un diagnóstico de hipoacusia neurosensorial bilateral sin emisión de restricciones y/o recomendaciones. Por tal razón se continua con su proceso de ingreso al considerarse que el puesto al que se asignaría no representaba riesgos que pudieran llegar a generar un deterioro a su condición.

El puesto asignado para él fue el COLEGIO ALEMAN; puesto sin arma ubicado al sur de la ciudad de Cali; más específicamente en la avenida cañas gordas; donde realizaría las funciones de portería (control de acceso, apertura y cierre de acceso peatonal y vehicular).

El servicio se prestaba en un entorno tranquilo, con un área de portería debidamente adecuada y con los elementos básicos requeridos para una estancia apta durante el turno de trabajo (baño, locker, ventilación y acceso a agua potable).

Una vez el señor Ronald inicia con su seguimiento médico por EPS; la empresa se acoge a las recomendaciones e inicia un seguimiento médico laboral de estudio de caso e incluso se realizan los estudios de medición de ruido obteniendo los siguientes resultados:

COLEGIO ALEMAN: 69.4 DbA; Máximo 75.8 DbA en una jornada laboral de 12 horas

OFICINA SHATTER: 74.6 DbA; Máximo 79.6 DbA en una jornada laboral de 8 horas

Dejando en evidencia que en ninguno de los casos se superan los 85DbA; concentración máxima estimada que pueda llegar a generar deterioro auditivo.

Por otra parte; es importante mencionar que, durante todo el proceso de seguimiento y reintegro del colaborador, una vez le fueron emitidas las recomendaciones por su EPS; como responsables del área de Seguridad y Salud en el Trabajo solicitamos incluso el acompañamiento de profesionales en fisioterapia y rehabilitación para que guiaran y acompañaran todos los procesos que se llevaron a cabo con el colaborador.

Como profesional debo agregar que la condición psicológica del trabajador ha hecho inefectivo todo intento de reubicación; pues presenta conductas en las que claramente representa un peligro para las personas que se encuentran a su alrededor e incluso para el mismo. A lo largo de este tiempo hemos vivido situaciones en las que nos ha amenazado y ha dejado claras intenciones de atentar contra su integridad al interior de nuestras instalaciones.

Atentamente;

MARIANA A. GÓMEZ

Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo

Lider.sig@seguridadshatter.com



Cali: [032 - 5147700]

Bogotá: [031 - 3464226]

Barranquilla: [3104982077]

www.seguridadshatter.com

*¡Construyendo clientes
para siempre!*



**SHATTER
SEGURIDAD**
NIT. 890.310.752-1

Santiago de Cali, Diciembre 04 de 2019

Señor (a)
JAMES RIVERA MAZUERA
Abogado representante de **Ronald Julián Rodríguez Figueroa**
Cali- Valle

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta la documentación presentada confirmo que desde el departamento de Gestión humana el día de hoy recibimos los siguientes soportes de incapacidades

Nro.	Día inicio	Día final	Cantidad días	Diagnostico
1	19-oct	19-oct	1	H813
2	22-oct	24-oct	3	H813
3	25-oct	27-oct	3	R51X
4	28-oct	29-oct	2	H813
5	8-nov	8-nov	1	G439
6	9-nov	11-nov	3	H813
7	12-nov	12-nov	1	H813
8	13-nov	14-nov	2	H813
9	22-nov	23-nov	2	H811
10	25-nov	27-nov	3	H813
11	28-nov	28-nov	1	H813
12	3-dic	4-dic	2	K529

Se recibe documento soporte de cita con especialidad de otorrinolaringología donde informa que cuando el colaborador sea reintegrado debe pasar por valoración con medico ocupacional tramite del cual nos encargamos directamente nosotros como compañía.



PBX: (1) 7027078 Bogotá
Carrera 24 No. 61f - 31 /Barrio Siete de Agosto

www.seguridadshatter.com
SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA

PBX : 5147700 Cali
Carrera 24 #5-51

Cel : 310 4725045 Barranquilla

SECCION DE ATENCIÓN AL USUARIO
Intervención Temprana - Seccional Cali

GENERAL DE LA NACIÓN
En la calle y en los territorios
28-01-21



**SHATTER
SEGURIDAD**
NIT. 890.310.752-1

Las siguientes incapacidades NO se reciben porque se encuentran en copia

Nro.	Día inicio	Día final	Cantidad días	Diagnostico
1	20-nov	20-nov	1	R51X
2	24-nov	24-nov	1	K30X
3	29-nov	30-nov	2	Sin diagnóstico se debe adjuntar historia clínica

Los siguientes días se encuentran sin justificación por lo cual solicitamos cuanto antes presentar la documentación pertinente para darle soporte a cada uno de los días por lo cual hasta el momento que no sean presentados no podrán ser tenidos en cuenta para el pago de la respectiva nomina:

Noviembre: 15-16-17-18-19-20 (copia)-21-24 (copia)-29.

Teniendo en cuenta que el reglamento interno de trabajo de la compañía tiene relacionado el siguiente punto:

13. Cuando se expida incapacidad médica mayor a 2 días, el trabajador tendrá 2 días hábiles para entregar el formato original y epicrisis a Gestión Humana, para su posterior recobro a la EPS.

Es de vital importancia contar con el compromiso por parte del trabajador para cumplir lo estipulado e informar oportunamente cualquier novedad que presente frente a su situación así como presentar todos los soportes de las ausencias que presente.

Cordialmente,

MARIA ALEJANDRA BECERRA V.
Jefe de gestión humana.

Recibido,

CC.



**GESTION
HUMANA**





**SHATTER
SEGURIDAD**

NIT. 890.310.752-1

Cali, 06 de Febrero de 2020.

Señor
RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
Guarda de Seguridad

Referencia: Respuesta Petición 31 de Enero de 2020.

Por medio de la presente le hago claridad en lo que respecta a su programación del mes de Febrero quedando como disponible de lunes a viernes desde su casa en horario de 13:00 a 21:00 Horas. No obstante, si el área de operaciones requiere que haga presencia en su puesto los días antes mencionados debe presentarse, por lo que usted tiene la obligación de reportarse en el horario estipulado los días que le corresponda a la central de Shatter para manifestar que se encuentra en disposición para atender cualquier llamado. Los días sábados tiene turno en las instalaciones de Shatter de 13:00 a 21:00 Horas y los días Domingo NO tiene turno.

De tal forma en los términos legalmente establecidos por la Ley queda resuelta su petición.

Atentamente,



**GESTION
HUMANA**

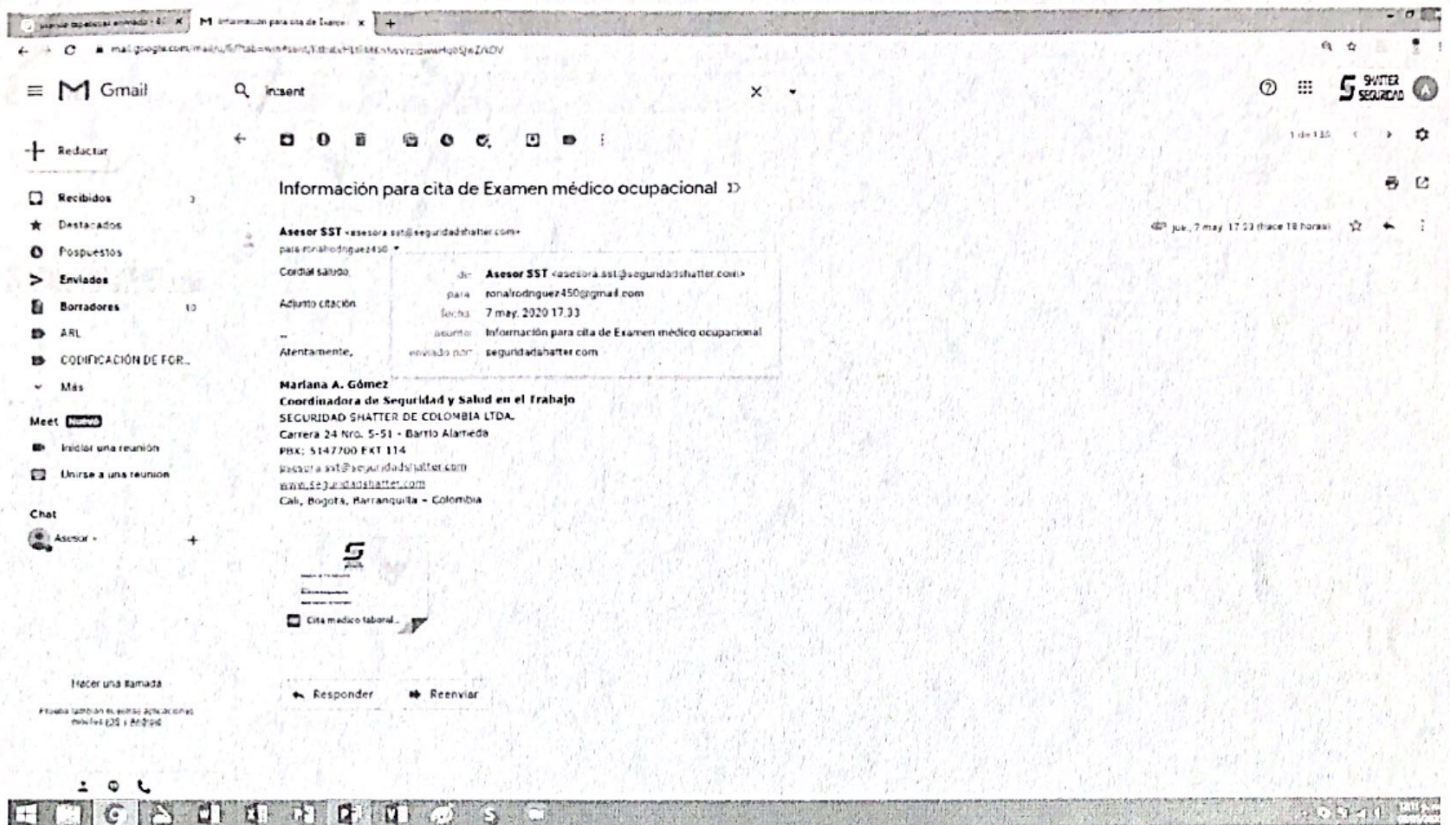
MARIA ALEJANDRA BECERRA VELEZ
Jefe de Recursos Humanos



Cali: (032 - 5147700)
Bogotá: (031 - 3464226)
Barranquilla: (3104982077)

www.seguridadshatter.com

(Construyendo clientes
para siempre!)



Gmail

asesora

X

SHATTER SEGURIDAD

Redactar

Recibidos 494
 Destacados
 Pospuestos
 Enviados
 Borradores 47
 Más

Meet **Nuevo**
 Iniciar una reunión
 Unirse a una reunión

Chat
 Luis Jose +
 RECEPCION SHATTER
 Listo ya va
 Christian Arteaga
 shutter.sspa.com.co
 Carol Vanessa Izquierdo Burgi
 Hola ve, vas a ir al fin contigo a lo d
 IVAN LOPEZ
 gracias

← para mí

6 de mayo 54

Forwarded message

De: **coordinacion.operaciones** <coordinacion.operaciones@unidadso.com.co>
 Date: vie., 8 may. 2020 a las 12:49
 Subject: ASISTENCIA CITA
 To: <asesora.sst@seguridadshatter.com>

Cordial saludo

Buen dia

Mediante la presente informamos la NO ASISTENCIA del señor RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA C.C. 16 538 990 a la cita programada el día de hoy viernes 8 mayo del 2020 a las 9:30 am para la realizarse la valoración medica ocupacional.


Cualquier inquietud o solicitud con gusto sera atendida

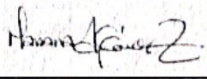


Diana Marcela Rodriguez
 dmar@unidadso.com.co
 Tels: [2] 6616747 Opc 1

Calle	Bogotá Norte	Bogotá Sur	El Encuentro	Palmira	Ralito	Red Nacional
Calle 228 N. 80-82	Calle 82 N. 80-83	C/A 808 N. 80-83	Calle 7 N. 80-82	Calle 30 N. 80-85	Calle 35 N. 80-88	
Tel: (2) 6616747	Tel: (2) 6616747	Tel: (2) 6616747	Tel: (2) 6616747	Tel: (2) 6616747	Tel: (2) 6616747	Tel: (2) 6616747
Cel: 3104773017	Cel: 3104773017	Cel: 3104773017	Cel: 3104773017	Cel: 3104773017	Cel: 3104773017	Cel: 3104773017

Informe Ronald Rodriguez - Excel

	FORMATO INFORME DISCIPLINARIO	Código: FO-GH-014 Versión: 005 Vigencia: 23/12/2019
I. DATOS DEL TRABAJADOR		
Nombre: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA Cargo: Guarda de Seguridad	C.C. 16.537.990 Puesto: DISPONIBLES SHATTER CALI	
II. DESCRIPCIÓN DE LA FALTA		
a. Fecha 2020 5 8 AA MM DD	b. Hora 11:00	
c. Descripción de la falta		
Ausencia no justificada Mal uso y manejo de dotación y/o elementos del servicio Incumplimiento de consignas Irrespeto (al cliente, compañeros o superiores) Consumir bebidas alcohólicas o alucinógenos en el puesto Presentarse con síntomas de haber ingerido licor-alucinógeno Entregar el puesto a un compañero que presente síntomas de estar embriagado o bajo los efectos de alucinógenos.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Incumplimiento en el horario Mala presentación personal Dormido No registro en software Abandono total del puesto Marcación irregular de las rondas No respuesta reportes radiales
Otros: Incumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
III. DETALLE DE LA FALTA (descripción detallada del qué, quién, dónde, cuándo, cómo, para qué, por qué)		
Se realiza el presente informe disciplinario al guarda en mención debido a que no se presentó a la cita con el medico laboral que le fue programada con la Unidad de Salud Ocupacional para el día Viernes 08 de Mayo de 2020, a las 10:00 am, por la Coordinadora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Mariana Gomez para el seguimiento de su caso, cuya cita fue notificada a través de llamada telefónica y vía email a su correo electrónico ronalrodriguez450@gmail.com aun así teniendo pleno conocimiento de la cita le manifestó a la Coordinadora Mariana Gomez, que no asistiría a mentada cita sin tener una justificación que amerite su inasistencia. Quedando evidenciado de esta manera el incumplimiento y su falta de compromiso para con el SG-SST.		
Dicha inasistencia a la cita fue reportada por la misma entidad a través de correo electrónico que se adjunta al presente informe.		
Observación: Se deben diligenciar todos los campos del formato, los espacios en blanco deben ser anulados con una línea.		


 Firma de quien elabora el informe
 Nombre Mariana Gomez
 Cargo Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo



Santiago de Cali, 13 de Mayo de 2020

APERTURA A PROCESO DISCIPLINARIO

PARA: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA

DE: ÁREA DE GESTION HUMANA

ASUNTO: Apertura de proceso disciplinario

Cordial saludo, mediante el presente documento nos permitimos informarle que la compañía ha hecho apertura formal de un proceso disciplinario para la comprobación de unas faltas y sanciones en razón a su conducta, por lo cual la empresa procederá a formular los cargos imputados y le hará, traslado de todas y cada una de la pruebas, y le indicará el día en el cual será citado para formular sus descargos.

Atentamente,

MARIA ALEJANDRA BECERRA VELEZ
Jefe de Recursos Humanos

Copia: Hoja de vida



Cali (032) 5147790
Bogotá (031) 3464226
Barranquilla (031) 3104982677

www.seguridadshatter.com

Construyendo clientes
cada día



Cali, 13 de Mayo de 2020

CITACIÓN A DESCARGOS

PARA: Ronald Julián Rodríguez Figueroa

DE: Jefe de Gestión Humana.

ASUNTO: Apertura de proceso disciplinario y citación a descargos

Cordial saludo, mediante el presente documento nos permitimos informarle que la compañía ha hecho apertura formal de un proceso disciplinario, fundamentado en los hechos detallados en el informe disciplinario de fecha 08 de Mayo de 2020, realizado por la señora Mariana Gomez, Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo en razón a que el guarda en mención no asistió a la cita con el medico laboral que le fue programada con la Unidad de Salud Ocupacional para el día viernes 08 de Mayo de 2020, a las 10:00 am por la antes mencionada funcionaria, dicha cita fue puesta en conocimiento al señor Ronald Rodríguez vía telefónica y email, y el guarda teniendo pleno conocimiento de la cita, no acudió a la misma quedando evidenciado de esta manera el incumplimiento y su falta de compromiso para con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicha conducta se encuentra consagrada en el Reglamento Interno de Trabajo en el CAPÍTULO VIII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Artículo 33. Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994). Y en el CAPÍTULO XII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES. Artículo 47. Obligaciones Especiales del Trabajador. Parágrafo 1. Numeral 5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debido a lo anterior, se cita para el día Viernes 15 de Mayo de 2020, a las 02:00 Pm, en las instalaciones de Seguridad Shatter, dirección Carrera 24 # 5-51 Barrio Alameda, para escucharlo en diligencia de descargos sobre los hechos mencionados.

A dicha diligencia, puede aportar los documentos que considere necesarios que se tengan en cuenta como pruebas y podrá acudir a la misma con dos compañeros de trabajo como testigos.

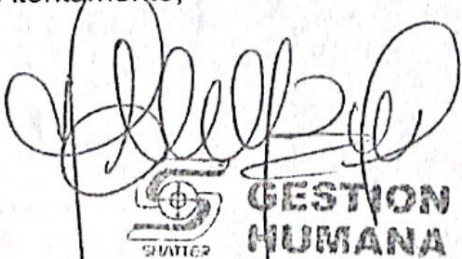

En estos términos se da apertura al proceso disciplinario, garantizando sus derechos a la defensa y al debido proceso.

ANEXOS

Se le adjunta a la presente citación con antelación para su conocimiento los siguientes soportes:

1. Informe realizado por la señora Mariana Gomez, Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha 08 de Mayo de 2020.
2. Pantallazo del correo electrónico donde se evidencia la notificación de la cita vía email.
3. Pantallazo del correo emitido por la Unidad de Salud Ocupacional, informando que el señor Ronald Julián Rodríguez, no se presentó a la cita que tenía programada.
4. Pantallazo de la llamada que se le hizo para informarle de la cita.

Atentamente,



MARIA ALEJANDRA BECERRA
Jefe de Gestión Humana

Anexos: Informe Disciplinario (4 folios)
Copia: Hoja de vida

8:25



316 5039557



Llamada saliente

Jue. 3:12 p. m.

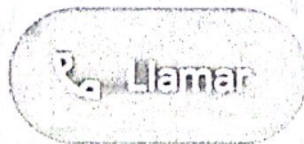


Llamada saliente

Jue. 3:13 p. m.



Hacer videolla...



Enviar mensaje

5/3/2021

Notificación apertura proceso disciplinario.png

mail.google.com/mail/u/0/#search/ronald+rodriguez/CllgCIZXhnRDdDRjzXsvwXLEkTbRjcbDnrRsTGnGWhXZVpLTvGxQhZwXpBzglcFxFFGQbXHQzg

Gmail

ronald rodriguez

336 de muchas

Apertura de proceso disciplinario.

Luis Jose Valle Rodriguez <oficialdecumplimiento@seguridadshatter.com>
para ronaldrodriguez450, Maria

Buenas tardes Sr. Ronald Rodriguez

Por medio de la presente se le notifica apertura de proceso disciplinario, adjunto al presente encontrará los documentos de la apertura del mismo (Apertura de trámite disciplinario, Citación a descargos e Informe disciplinario) y las pruebas que le dan sustento a la falta cometida por usted, dichos documentos se le envían para que tenga conocimiento previo y pueda ejercer su derecho de contradicción y defensa, razón por la cual debe comparecer a las instalaciones de Seguridad Shatter el día Viernes 15 de Mayo de 2020, a las 02:00 Pm.

LUIS JOSE VALLE RODRIGUEZ
Oficial de Cumplimiento
Seguridad Shatter de Colombia Ltda
Carrera 24 Nro. 5-51 - Barrio Alameda
PBX: 5147700 ext 134
oficialdecumplimiento@seguridadshatter.com
www.seguridadshatter.com
Cali, Bogotá, Barranquilla - Colombia

6 archivos adjuntos

Activar Windows
Ir a Configuración para activar Windows

Escribe aquí para buscar

10:11 PM
5/3/2021



Fecha : 16/05/2020
 Para : RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
 GUARDA DE SEGURIDAD
 De : JEFATURA DE GESTION HUMANA
 REF : SUSPENSION DISCIPLINARIA

A través de la presente nos dirigimos a Usted, con el motivo de notificarle la decisión derivada del proceso disciplinario, por el incumplimiento de las normas, reglamento e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto basado en la citación a descargos que se le hizo el día 13 de Mayo de 2020, por no asistir a la cita de seguimiento de su caso con el medico laboral que le fue programada para el 08 de Mayo de 2020.

Debido a que usted no asistió a la diligencia de descargos programada para el día 15 de Mayo de 2020, cuya citación fue notificada de debida forma el día 13 de Mayo de 2020, y teniendo en cuenta que usted tenía pleno conocimiento de dicha diligencia y manifestó que no asistiría a la misma, se dará aplicación al Artículo 61 del Reglamento Interno del Trabajo el cual versa:

"INASISTENCIA DEL TRABAJADOR A LA DILIGENCIA DE DESCARGOS: Cuando el trabajador previamente citado no se presente a la fecha y hora indicadas para llevar a cabo la diligencia de descargos o incumpla con la contestación de la solicitud de explicaciones, se entenderá que el trabajador no quiso ejercer su derecho a la defensa, agotándose así el proceso disciplinario, teniéndose como ciertos los hechos que constituyen faltas disciplinarias."

La compañía de ninguna manera acepta este tipo de acciones las cuales se encuentran consignadas en el Reglamento Interno de Trabajo. El cual le invitamos a leer nuevamente al igual que los deberes y obligaciones de los trabajadores.

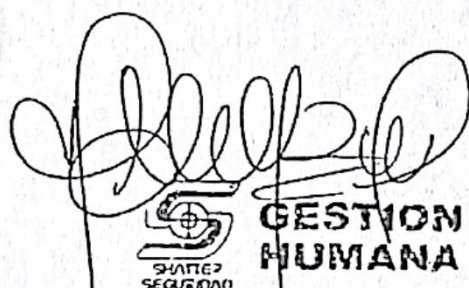
De igual forma, tal medida se funda en la adecuación de su conducta a las causales contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo en el CAPÍTULO VIII. SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS LABORALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Artículo 33. Parágrafo: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio del Trabajo respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994). Y en el CAPÍTULO XII. OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES. Artículo 47. Obligaciones Especiales del Trabajador. Parágrafo 1. Numeral 5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, la compañía ha decidido sancionarlo con una suspensión de ocho (8) días el cual aplica desde el día 18 de Mayo de 2020 al 25 de Mayo de 2020, debiendo reintegrarse el día 26 de Mayo de 2020.

No obstante, en caso de que usted acceda a una situación de incapacidad temporal emitida por su EPS durante el período indicado en el párrafo anterior, la suspensión quedará automáticamente suspendida desde la fecha de inicio de dicha incapacidad temporal. En este caso, la suspensión se reanudará por los días restantes que falten por cumplir una vez dicha incapacidad temporal haya finalizado.

Contamos con su continuo apoyo y compromiso, por lo que la invitamos a reflexionar y generar cambios positivos para la mejora continua de nuestra Organización y su permanencia en ella.

Cordialmente,



MARIA ALEJANDRA BECERRA VELEZ
Jefe de Gestión Humana

RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
Trabajador

Copia a HV

se pone en conocimiento al Guada de suspensión a termino de 8 días derivado del Proceso disciplinario, y el mismo manifiesta que no va a firmar dicho documento.

Supervisor = *Dubey O. Alapiz* 1114889676

testigo Supervisor de control = *Arboleda Gabo*
121707177 julio

Recibidos x Notificac... x Shatter... x ALDAH... x Home... x Program... x Program... x 02EE20... x Leyes de... x Inspeito... x +

mail.google.com/mail/u/0/#search/ronald+rodriguez/GT-Vic5GKZjmRDxTRdKfKQqHqHDCGVsBlpVqHMdzvdWdSbbxntRNhMTjxKrRzN9KPxVzjDLpyKh

Gmail ronald rodriguez

Redactar

Recibidos 1,930
Destacados
Pospuestos
Enviados
Borradores 102
Más

Meet
Nueva reunión
Mis reuniones

Hangouts
Luis Jose +
Maria Alejandra Becerra
Edwin Fernández
pero el señor ELKIN HERNAN CA
Yuliana Molina
TESORERIA SHATTER
Tu ya lo envías

Notificación de suspensión

Luis Jose Valle Rodriguez <oficialdecumplimiento@seguridadshatter.com>
para ronaldrodriguez450, rodriguezronal450

Buenas tardes Sr. Ronald Rodriguez

Por medio de la presente se le envía notificación de suspensión por un término de 8 días a partir del día 18 de Mayo de 2020 al 25 de Mayo de 2020, derivados del trámite disciplinario que se inició el día 13 de mayo de 2020, por el incumplimiento de las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, por no asistir a la cita con el médico laboral programada para el 08 de Mayo de 2020.

dicha suspensión fue puesta en conocimiento a usted el día de hoy en su turno por el Supervisor Duber Cucalón pero usted manifestó que no iba a firmar dicho documento

Adjunto se envía la Resolución de Suspensión correspondiente

LUIS JOSE VALLE RODRIGUEZ
Oficial de Cumplimiento
Seguridad Shatter de Colombia Ltda
Carrera 24 Nro. 5-51 - Barrio Alameda
PBX: 5147700 ext 134
oficialdecumplimiento@seguridadshatter.com
www.seguridadshatter.com
Cali, Bogotá, Barranquilla - Colombia

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgxwL...nhMtSHCmcnjHXBP...xmgclr??compose=CllgCHrIFXwktbkfXFZJKQIRzsNZMprBmdjpVQkZISPnG... 1/1



LISTADO DE ACCIDENTES

Nos permitimos certificar que la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA - SHA identificada con NIT 890310752 y número de afiliación 179945 reportó los siguientes accidentes de trabajo durante el periodo de accidentes comprendido entre 01/01/2018 y 08/03/2021 a la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES AXA COLPATRIA.

Número Reporte Accidente	Fecha Ocurriencia	Fecha Radicación	Documento Trabajador	Nombre Trabajador	Tipo Usuario
20180003289	12/01/2018	17/01/2018	94524020	RUBEN MENESES	Empleado
20180009046	06/02/2018	06/02/2018	87473244	JANSON ALEXANDER URBANO TULCAN	Empleado
20180009071	29/01/2018	06/02/2018	1193476395	JHONNY SEBASTIAN GARRETA CRUZ	Empleado
20180011554	09/02/2018	15/02/2018	1144174326	KEWIN STIVEL SALAZAR GARAY	Empleado
20180018495	07/03/2018	12/03/2018	76310276	ARLEY CORDOBA RODRIGUEZ	Empleado
20180020220	16/03/2018	16/03/2018	14701832	JOHN RODRIGO AGUILAR ZUÑIGA	Empleado
20180030085	19/04/2018	24/04/2018	1151963059	FERNEY ANDRES QUIROGA ROJAS	Empleado
20180031898	27/04/2018	30/04/2018	12985735	FRANCISCO JAVIER ARTURO GARCES	Empleado
20180035104	08/05/2018	11/05/2018	6229066	YOHNN HANNER PERDOMO CARO	Empleado
20180035407	09/05/2018	14/05/2018	1085908465	FAUSTO ROBINSON CASTRO CRUZ	Empleado
20180035467	09/05/2018	15/05/2018	9940078	ELGAR DE JESUS ALCIBIADES NAVARRETE HERNANDEZ	Empleado
20180035502	13/05/2018	15/05/2018	1095811634	MIGUEL ANGEL NUÑEZ SARMIENTO	Empleado
20180039045	20/05/2018	25/05/2018	79683540	GONZALO MORALES MEDINA	Empleado
20180039303	23/05/2018	28/05/2018	6405362	LUIS FRANSUAA CORDOBA RODRIGUEZ	Empleado
20180040919	29/05/2018	01/06/2018	94491519	DIEGO FERNANDO MEDINA CEBALLOS	Empleado
20180042076	03/06/2018	07/06/2018	1113685606	JAVIER ANDRES RESTREPO QUINTERO	Empleado
20180047682	24/06/2018	27/06/2018	1144149010	DIEGO GERMAN PEDRAZA ESCOBAR	Empleado
20180048698	30/06/2018	03/07/2018	14701832	JOHN RODRIGO AGUILAR ZUÑIGA	Empleado
20180060038	07/08/2018	13/08/2018	94405289	HOOVER JAIR MONDRAGON CUENU	Empleado
20180060050	01/08/2018	13/08/2018	1082927893	RAFAEL JULIO REDONDO LARIOS	Empleado



LISTADO DE ACCIDENTES

20180072951	21/09/2018	28/09/2018	74321805	WILLINGTON ANDRES HERRERA SEPULVEDA	Empleado
20180076288	05/10/2018	10/10/2018	10741736	EIBER GUSTAVO CAMAYO CAMAYO	Empleado
20180076328	08/10/2018	10/10/2018	1117546502	EDGAR ALEJANDRO ARTUNDUAGA PRADA	Empleado
20180077745	10/10/2018	16/10/2018	66960519	ELIMELETH VERGARA	Empleado
20180083799	31/10/2018	07/11/2018	1095811634	MIGUEL ANGEL NUÑEZ SARMIENTO	Empleado
20180086567	15/11/2018	19/11/2018	80215628	JORGE ENRIQUE MORENO AREVALO	Empleado
20180086772	14/11/2018	19/11/2018	94393433	JOSE WARNER VALLEJO VILLABON	Empleado
20180095690	20/12/2018	24/12/2018	6343910	JACKSON FERNANDO LOPEZ CHAGUALA	Empleado
20180096478	25/12/2018	28/12/2018	6405362	LUIS FRANSUAA CORDOBA RODRIGUEZ	Empleado
20190000371	15/12/2018	03/01/2019	87473244	JANSON ALEXANDER URBANO TULCAN	Empleado
20190004506	17/01/2019	23/01/2019	94524020	RUBEN MENESES	Empleado
20190008390	31/01/2019	07/02/2019	1062775279	YHON ELICIO CALPA SANCHEZ	Empleado
20190008395	04/02/2019	07/02/2019	76310276	ARLEY CORDOBA RODRIGUEZ	Empleado
20190009285	08/02/2019	11/02/2019	16787497	JOSE DANILO CHICA FRANCO	Empleado
20190011400	17/02/2019	19/02/2019	1112487377	SAMUEL PESCADOR GARZON	Empleado
20190011424	13/02/2019	19/02/2019	94472790	ARBI ANDRES MENDOZA	Empleado
20190019118	03/03/2019	21/03/2019	10493437	JOHN JAIRO PALACIOS VIVEROS	Empleado
20190019136	11/03/2019	21/03/2019	93300831	EDWARD FABIAN GUZMAN HERNANDEZ	Empleado
20190045749	20/06/2019	27/06/2019	67028678	SANDRA MILENA RUBIANO AGUIRRE	Empleado
20190045865	19/06/2019	27/06/2019	16775660	JAIME WILLIAM MOSQUERA ORTIZ	Empleado
20190057272	09/08/2019	12/08/2019	93381023	TITO ORTIZ PORTELA	Empleado
20190059216	16/08/2019	20/08/2019	16939609	JAIME ANDRES MONTAÑA MOSQUERA	Empleado
20190060349	19/08/2019	23/08/2019	94542538	CARLOS ANDRES LIZCANO ZEA	Empleado
20190060360	21/08/2019	23/08/2019	16599572	JOSE HUMBERTO RESTREPO JARAMILLO	Empleado
20190062488	28/08/2019	31/08/2019	1114889667	JAMES EDUARDO DURAN BUSTAMANTE	Empleado
20190067221	17/09/2019	18/09/2019	94396123	RODOLFO GIRALDO GUTIERREZ	Empleado
20190067237	14/09/2019	18/09/2019	16289387	HALBERT CARABALI VILLEGAS	Empleado
20190068600	20/09/2019	23/09/2019	18463432	LUIS ALBERTO HERRERA GOMEZ	Empleado



LISTADO DE ACCIDENTES

20190075496	01/10/2019	21/10/2019	1061785124	JUNIOR FRANCISCO LOPEZ ASTAIZA	Empleado
20190076207	12/10/2019	23/10/2019	16802456	JAVIER ANTONIO CAÑAS PRADO	Empleado
20190076448	23/10/2019	23/10/2019	94497866	ALEXANDER VASQUEZ ESCOBAR	Empleado
20190088632	10/12/2019	12/12/2019	1082774778	MILTON MUÑOZ ANACONA	Empleado
20200002781	14/01/2020	16/01/2020	16289387	HALBERT CARABALI VILLEGAS	Empleado
20200005510	24/01/2020	27/01/2020	1116787396	JHON EDWAR SCARPETA MENESES	Empleado
20200008244	05/02/2020	06/02/2020	1112470538	JHONATAN ANDRES SANCHEZ ZUÑIGA	Empleado
20200011679	11/02/2020	20/02/2020	94416768	ALDEMAR SAAVEDRA JARAMILLO	Empleado
20200011700	14/02/2020	20/02/2020	1061730725	EIDER ARMANDO PIPICANO MENESES	Empleado
20200012833	23/02/2020	25/02/2020	1076659713	JESSIKA TATIANA RODRIGUEZ ACOSTA	Empleado
20200015383	05/03/2020	05/03/2020	6530553	JAIME ZULUAGA NARANJO	Empleado
20200023077	02/05/2020	05/05/2020	94445830	JHON ALEXANDER AGUILAR LOPEZ	Empleado
20200025535	14/05/2020	21/05/2020	1115419647	JULIAN ANDRES RODAS VELEZ	Empleado
20200034511	04/07/2020	04/07/2020	94375457	HECTOR ALFONSO GALLEGUE BOLAÑOS	Empleado
20200051139	26/08/2020	26/08/2020	16846362	LUIS SERGEY CORTES DIAZ	Empleado
20200052840	31/08/2020	01/09/2020	1143941866	DIEGO ARLEY VIDAL CORDOBA	Empleado
20200055778	10/09/2020	10/09/2020	12283104	MILTON ANTONIO QUINTO BASTO	Empleado
20200058933	19/09/2020	19/09/2020	6343910	JACKSON FERNANDO LOPEZ CHAGUALA	Empleado
20200066222	13/10/2020	13/10/2020	1113303235	UBEIDER BURBANO BOLAÑOS	Empleado
20200081606	29/11/2020	29/11/2020	94524020	RUBEN MENESES	Empleado
20210005338	20/01/2021	20/01/2021	16865473	NELSON CRIOLLO IMBACHI	Empleado
20210011010	07/02/2021	07/02/2021	1121827199	DUMAR DURAN VERA	Empleado
20210014233	01/02/2021	17/02/2021	71186066	DARIEL DE JESUS MIRANDA ZAPATA	Empleado
20210015946	22/02/2021	23/02/2021	94496260	FERLEY ALDANA	Empleado
20210018906	03/03/2021	04/03/2021	1070807377	RAUL ANTONIO MARTINEZ VILLERO	Empleado

Documento generado a través de la página de internet www.axacolpatria.co a los 08 días del mes de marzo del 2021 a las 16:08:22.



LISTADO DE ACCIDENTES

Cordialmente,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Nancy Sequera Vergara".

NANCY SEQUERA VERGARA
LIDER DE OPERACIONES NO MONETARIOS
AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.

AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES
Nit. 860.002.183 – 9

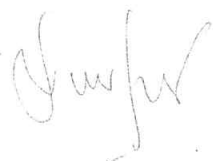
CERTIFICA

Que la persona relacionada a continuación se encontraba vinculada con nuestra compañía bajo la afiliación No. 179945 correspondiente a la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA - SHA.

Nombre	Tipo de Identificación	Número de Identificación	Fecha de inicio de cobertura	Fecha de Retiro
RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA	C.C.	16.537.990	18/03/2019	17/02/2021

Las fechas de ingreso y retiro corresponden a las últimas novedades registradas por el empleador.

Cordialmente,



NANCY SEQUERA VERGARA
LIDER DE OPERACIONES NO MONETARIOS
AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.

La presente se expide a través de la página de internet www.axacolpatria.co, el martes 22 de junio de 2021 a las 04:28:15 p.m.
Cualquier información adicional que requieran sobre el particular, pueden solicitarla a través de nuestra línea nacional 018000-512620 ó en Bogotá 4235757.



INFORME DE CESANTÍAS PAGADAS POR AFILIADO

PAGADO
2021-02-11

Fecha de Creación Reporte: 2021-08-20 09:59:52
Año causado de Cesantías: 2020
Planilla Nro: 880200689857
Tipo de Afiliación: Dependiente
Fecha en que fue pagada: 2021-02-11
Planilla Asistida: No

I. DATOS DEL APORTANTE:

Razón Social:	SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA	Documento:	890310752
Dirección:	CRA 24 NO. 551	Teléfono:	5147700
Ciudad:	CALI	Departamento:	VALLE DEL CAUCA

II. DATOS DEL AFILIADO:

Identificación	Apellidos	Nombres
CC 16537990	RODRIGUEZ FIGUEROA	RONALD JULIAN

III. DETALLES DEL APORTE:

Fondo de Cesantías	Año Causado	Planilla Nro.	Días Base	Salario Base de Liquidación	Valor Cesantías
Fondo de cesantías Protección	2020	880200689857	360	\$ 932.012	\$ 932.012



LA SUSCRITA DIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA

CERTIFICA

Que para las fechas entre el 01 de Octubre de 2019 al 27 de Octubre de 2019, la empresa no tenía vinculación alguna con un profesional del derecho, hasta el día 28 de Octubre de 2019, que se vinculo a la planta de colaboradores el señor **LUIS JOSE VALLE RODRIGUEZ** identificado con cedula de ciudadanía No. **1.082.961.160**.

Esta constancia se expide a los 10 días del mes de Septiembre de 2021.

Atentamente,



MARIA ALEJANDRA BECERRA VÉLEZ
Directora de Gestión Humana





REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS.
Santiago de Cali, tres (3) de marzo e dos mil veintiuno (2021)

ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA
ACCIONADO: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.
RADICACIÓN: 005-2021-00046-00
AUTO No. 941

Con el fin de que le sea amparado sus derechos fundamentales a la salud, vida digna, debido proceso y estabilidad laboral reforzada el accionante presentó acción de tutela, la cuál reúne los requisitos básicos del Decreto 2591 de 1991. En consecuencia, se,

RESUELVE

PRIMERO: ADMITIR la acción de tutela presentada por RONALD JULIÁN RODRÍGUEZ FIGUEROA contra SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.

SEGUNDO: VINCULAR al presente trámite constitucional a la MINISTERIO DEL TRABAJO a la DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMSSANAR S.A.S., ARL AXA COLPATRIA, FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR, COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA. , OMNISALUD y al MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, Lo anterior, para que integre el contradictorio.

TERCERO: POR INTERMEDIO DEL ÁREA DE NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES NOTIFÍQUESE INMEDIATAMENTE y por el medio más expedito y eficaz la acción de tutela al accionado y los vinculados mediante la remisión de la comunicación respectiva, acompañada de esta providencia y del traslado correspondiente, a fin de que puedan ejercer su derecho a defensa.

CUARTO: Para las contestaciones se concede a la accionada y los vinculados, el término de tres (3) días contados a partir del momento en que se surta la notificación; así mismo se le informa que debe remitir su escrito de defensa y los soportes probatorios que considere, por medio del correo institucional cynofejecmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

La Juez,


LISSETHE PAOLA RAMÍREZ ROJAS

Señores

JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCION DE SENTENCIAS

E.S.D.

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA.

ACCIONANTE: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA.

ACCIONADO: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.

RADICACION: 2020-00046-00

MARIO FERNANDO ARELLANO ROMO, identificado con la cédula de ciudadanía No.94.492.573 de Cali, actuando en nombre y representación de la sociedad denominada, **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA**, Nit No. 890-310752-1, conforme al Certificado de Existencia y Representación Legal de la empresa, la cual aportamos con el presente escrito, me permito descorrer el traslado a la acción de tutela de la referencia, en los siguientes términos:

LAS RAZONES Y FUNDAMENTOS FACTICOS DE LA DEFENSA PARA LA SOCIEDAD ACCIONADA, SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, SON LAS SIGUIENTES:

- 1- Se acepta la vinculación laboral del accionante con Seguridad Shatter de Colombia Ltda., la cual se hizo mediante la firma de un contrato de trabajo individual a "Término Fijo inferior a un año", con fecha 18 de marzo de 2019 y por un periodo de tres (3) meses y con fecha de vencimiento 17 de junio de 2019, el cual por su prórroga automática y legal, prevista en el Art. 46 del C.S.T., presentaba como última fecha de vencimiento, el 17 de marzo de 2021 y para desempeñar el cargo de Guarda de Seguridad, con un salario consistente en el SMMLV. Esta afirmación, tal como se desprende del contrato de trabajo suscrito con de fecha 18 de marzo de 2019, el cual aportamos con el presente escrito.
- 2- Es cierto que el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, se ha renovado automáticamente y por voluntad de las partes; Pero no es cierto que el mencionado contrato deba considerarse a término indefinido. Olvida el accionante que el Art. 46 del C.ST. es claro cundo indica que el contrato a término fijo inferior a un año, no podrá ser superior a 3 años, pero es renovable indefinidamente. Otra cosa es que como quiera que du contrato era a término fijo inferior a un año, únicamente se podría prorrogar hasta por 3 periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el termino de renovación no podría ser inferior a un año y así sucesivamente, tal como de manera acertada lo hizo la empresa.

- 3- Se aclara al Despacho que para que tenga lugar la legalidad de la terminación del contrato, por vencimiento del plazo fijo pactado, el empleador debe ajustarse a los predicados del Art. 46 del C.S.T., es decir, notificar su decisión al trabajador con un término no inferior a 30 días, tal como efectivamente lo hizo, mediante misiva calendada 15 de febrero de 2021, Esta afirmación, tal como se desprende de la comunicación enviada al accionante por correo certificado, la cual aportamos con el presente escrito.
- 4- Se acepta que la sociedad accionada con fecha 17 de febrero de 2021, terminó el contrato de trabajo al accionante, por decisión unilateral y sin justa causas, pero se debe aclarar al accionante que igualmente es cierto que con fecha 15 de febrero de 2021, la empresa le **notificó la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado**, teniendo en cuenta que habían desaparecido las razones u objeto del contrato de trabajo a término fijo, es decir, no había un solo puesto de trabajo donde ubicarlo e igualmente que como trabajador no cumplió con sus obligaciones y/prohibiciones a su cargo, al extremo que fue objeto de una suspensión disciplinaria por 8 días y además presentó muchos informes disciplinarios en su contra, situaciones éstas última la que a la postre motivaron a la empresa a notificarle la terminación el contrato por vencimiento del plazo fijo pactado.

A continuación relacionamos los informes disciplinarios que se surtieron en contra del accionante, durante la relación laboral, los cuales dada su gravedad y al constituir un falta objetiva vista en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interno de trabajo y en la misma Ley laboral, habían podido ser utilizados por SEGURIDAD SHATTER LTDA, para terminar el contrato de trabajo con justa causas y obviando los requisitos previstos en Art. 26 de la Ley 361/97, y particularmente sin necesidad de solicitar permiso ante el Ministerio del trabajo por estar el accionante supuestamente discapacitado, y apoyados en la Sentencia SL1360-2018 Rad No. 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. Lo anterior, en el entendido que la empresa hubiera querido desvincular al accionante por estar supuestamente en condiciones de discapacidad, deficiencia y/o minusvalía. Son ellas:

- 8 de mayo de 2020, suspensión ocho (8) días, por no presentarse a la cita con el médico laboral que le fue programada en la Unidad de Salud Ocupacional. SE aporta la totalidad de documentos relacionados con el proceso disciplinario (9 folios)
- 13 de junio de 2020, incumplimiento de consignas, suscrito por el supervisor Sr. Edwin Mora.
- 22 de noviembre de 2020, suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra, Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).

- 4 de diciembre de 2020, suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra, Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
 - 8 de diciembre de 2020. Suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra, Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
 - 19 de diciembre de 2020, suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra, Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
 - 21 de febrero de 2021, Sra, Yesica Sánchez, por incumplimiento de consignas al llegar tarde al puesto de trabajo.
 - Informe de novedades presentadas o niveles de ausentismo (6 folios) con el Sr. Guarda RONAL JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA y suscrito por el Sr. Edwin Fernández Cardozo, en calidad de programador de turnos de la empresa de Seguridad Shatter Ltda., en donde se puede apreciar que desde el día 21 de noviembre del 2019 al 17 de febrero del 2021, presento múltiples faltas disciplinarias a la empresa y particularmente, incumpliendo el horario de trabajo al llegar tarde, argumentando como justificación, que “había sufrido recaídas, las cuales en ningún momento fueron justificadas en su debida oportunidad”, teniendo en cuenta que no aportó la constancia clínica de la EPS para demostrar en qué consistía la supuesta recaída.
- 5- No es cierto que el accionante, durante la relación laboral y menos en el mes de Septiembre de 2019, haya presentado un accidente de trabajo en cumplimiento con sus funciones como guarda de seguridad. Esta afirmación, tal como se prueba con la certificación de la sociedad AXA COLPATRIA, con fecha 8 de marzo del 2021, e igualmente a la certificación suscrita por la Directora de Gestión Humana de la empresa accionada, las cuales aportamos con el siguiente escrito.
- 6- El accionante durante la ejecución del contrato de trabajo y antes de su vencimiento, presentó varias incapacidades, con un diagnóstico y/o patología, denominado **“trastorno de ansiedad y vértigo periférico”**, el cual examinadas las historias clínicas aportadas por el accionante, se puede colegir que de conformidad a sus dichos en las consultas y a los conceptos de los médicos tratantes, ha sido con ocasión a situaciones presentadas fuera de la jornada laboral, significando con ello que su patología es crónica y/o de base, la cual no le impedían realizar sus actividades personales y laborales, prueba de ello es que no se detectaron en el examen médico de ingreso.
- 7- No es cierto que el accionante haya informado a la terminación del contrato sobre las supuestas condiciones de salud que padecía y que a su parecer le generaban dificultades para desarrollar normalmente la actividad laboral, así como sobre todos los soportes que aporta con el escrito de Tutela, los cuales hacen parte de su historia clínica sometida a

reserva legal, razón por la que mi representada desconocía de manera integral y total su contenido, y particularmente su patología o enfermedad de base relacionada con su sistema auditivo, pues se reitera que era el accionante el único legitimado para la divulgación de dichos documentos, y al no haberlos comunicado, era fácticamente imposible que mi representada conociera de ellos, y en todo caso, de éstos no se permite colegir que el accionante tuviere una patología que limitara la prestación de sus servicios.

- 8- Así mismo, se debe aclarar al despacho que, si bien eventualmente el accionante pudo padecer de algunas patologías en vigencia de la relación laboral, que le generaron restricciones laborales, éstas en todo caso no limitaron de manera sustancial la prestación del servicio de Seguridad y Vigilancia, para el cual fue contratado, tal como lo certifica la Sra. Mariana A. Gómez, en calidad de Coordinadora de SG-SST, cuando dice textualmente: **“En consecuencia las restricciones medicas emitidas al Sr. RONAL JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA identificado con C.C.16.537.990, el pasado 28 de noviembre del 2020 por la médico laboral Margarita Liliana Roncancio Abadía, ratifico que no existieron recomendaciones que impidieran que el colaborador llevara a cabo sus funciones como guarda de seguridad. Dado lo anterior, certifico que las actividades y el entorno de trabajo para este, eran compatibles con recomendaciones emitidas por el medico ocupacional y que las misma tenían inferencia en el desarrollo de su vida cotidiana.”** Resaltado y en negrilla fuera de texto).
- 9- No obstante lo anterior, igualmente es necesario recordar al accionante, que en vigencia de la relación laboral no fue calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Es más, las incapacidades aportadas en el escrito de tutela, y que le fueron expedidas, en el último año de la prestación del servicio de seguridad y vigilancia, presentan diferentes diagnósticos (Daño de estómago, vómito, diarrea, enfermedad general, cefalea, dolor de tórax), los cuales son muy diferentes a las patologías relacionadas por el accionante en el hecho Numero Tercero y Cuarto de la tutela, evidenciándose con ello que su propósito con la acción de tutela es de mala fe y temeraria, al pretender confundir al Despacho, para obtener la protección prevista en el art.26 de la ley 361/97.
- 10- Dado el diagnóstico del accionante y visto en las historias clínicas que aporta con la presente acción de tutela, no se acepta que pretenda la sanción predicada en el Art. 26 de la Ley 361/97, primero, por cuanto la empresa ha sido respetuosa de la normatividad legal y constitucional, pues muy a pesar de haber notificado legalmente el vencimiento del contrato a término fijo inferior a un año, igualmente le comunicó su terminación de manera unilateral y sin justa causa, pagando los salarios por los 30 días que le faltaban para la expiración del plazo fijo pactado y segundo, por cuanto durante la vigencia de la relación laboral le brindó estabilidad laboral muy a pesar de incurrir en faltas disciplinarias graves, al extremo de aplicar para su propio beneficio los predicados de la H. Corte Suprema de

H. Justicia-Sala de Casación laboral y particularmente en la Sentencia SL-3535 del 25 de marzo de 2015 M.P. Dra ELSY DEL PILAR CUELLO, la cual establece lo siguiente: Por lo mismo, preciso que si dentro del periodo de estabilidad, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad se ha hecho uso del pre-aviso establecido en la ley para el fenómeno del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá únicamente por ese espacio de tiempo y, una vez vencido, terminara sin necesidad de formalidades adicionales”. Esta afirmación, tal como se desprende de la comunicación de fecha 16 de marzo de 2020 , donde el Jefe de Gestión Humana, le notifica al accionante la prórroga del contrato hasta que se verifique su rehabilitación, la cual aportamos con el presente escrito.

11- La decisión de Seguridad Shatter de Colombia Ltda., en haber optado por no prorrogar o renovar el contrato de trabajo a término fijo al accionante, igualmente fue con ocasión precisamente a que con ocasión a la pandemia originada por el Covid-19, los clientes que utilizaban el servicio de vigilancia privada, decidieron cancelarla, generando con ello que la empresa accionada no tendría un puesto de trabajo donde ubicar al accionante, dejando de subsistir la materia del trabajo para el cual fue contratado. Por ello, tal como se ha referido, la empresa accionada, resolvió no prorrogar su contrato de trabajo como quiera que su vinculación laboral estaba regida por una modalidad denominada “a término fijo inferior a un año”, el cual vencía el 17 de marzo de 2021, razón por la cual se optó por notificarle el “vencimiento del plazo fijo pactado” mediante comunicación calendada, 15 de febrero de 2021, la cual fue enviada por correo electrónico al accionante el mismo día 15 de febrero de 2021.

12- No es cierto que los trabajadores de la empresa Seguridad Shatter de Colombia Ltda., Luis José Valle Rodríguez (abogado) y María Alejandra Becerra Vélez (Jefe de Recursos Humanos), hayan ejercido una conducta constitutiva de **Acoso Laboral**, toda vez que los hechos a que hace referencia el accionante, se refieren simplemente, al escrito de petición presentado por el mismo, ante la Dirección de recursos Humanos y con copia al Comité de Convivencia de la empresa. Al respecto se debe indicar que el **Comité de Convivencia Laboral** de la empresa atendió la queja, aunque estaba mal formulada, el día 13 de enero de 2020 y en reunión del 13 de marzo del mismo año, mediante acta de reunión No.008 resolvió que **“una vez estudiado el caso y de acuerdo a la Ley 1010/06, se concluye que los hechos constitutivos de la presente queja no corresponden a una conducta de acoso laboral.** “, toda vez que las conductas o actos de sus jefes inmediatos están orientados a ejercer la autoridad disciplinaria que legalmente le corresponde a los superiores jerárquicos sobre los subalternos.

Las anteriores afirmaciones, tal como se desprende, primero , de la constancia suscrita por el presidente y el secretario del comité de fecha 13 de marzo del 2020 y segundo, de la certificación expedida por el mismo Presidente del Comité de convivencia laboral, Sr. Iván Valderrama Ramírez, con fecha 8 de marzo de 2021, los cuales aportamos con el presente escrito

Además olvida el accionante que para que una conducta pueda entenderse como de Acoso Laboral debe ser recibida, investigada y decidida por el Comité de Convivencia de la empresa, tal como lo establece la misma Ley 1010/06.

- 13- No es cierto la afirmación del hecho número DECIMO, toda vez que la empresa le pago de manera oportuna y completa, las prestaciones sociales definitivas incluyendo en ellas la indemnización por el despido sin justa causa (30 días de salarios), las cuáles fueron consignadas en su cuenta de ahorro individual en fecha 22 de febrero de 2021, e igualmente, le consigno las cesantías correspondientes al año 2019, en el Fondo de Cesantías PORVENIR el día 12 de febrero del 2020, por valor de (\$861.728.00).
- 14- No se comparte la afirmación que la empresa haya vulnerado el derecho fundamental a la salud y a la seguridad social del accionante, pues si realmente, presentaba alguna dolencia física o mental al momento de la terminación del contrato, pudo ir a practicarse el examen médico de retiro y dejar constancia de ello, cuya orden fue entregada por la empresa el día 17 de febrero del 2021 y de manera extraña y sorprendente, se negó a recibirla, razón por la cual la empresa dejo constancia de este acto, mediante la firma de la orden medica de retiro con dos (2) testigos, tal como se desprende del documento que aportamos con el presente escrito.

LAS RAZONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DEFENSA PARA LA SOCIEDAD ACCIONADA,
SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA

Art. 61 subrogado Ley 50/90 Art. 5 Literal c), Numeral 1 Art. 46 Subrogado L 50/90 art. 3, Art. 62 y 64 C.S.T., Sentencia C-016-1998, Sentencia C.S.J. Rad 34142 del 25 de marzo de 2009 M.P. Camilo Tarquino Gallego, Sentencia T-116/09, Sentencia C-588 de 1995 M.P. Antonio Barrera Carbonell.

**ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LOS CONTRATO A TÉRMINO FIJO DE CONFORMIDAD A
LOS PRINCIPIOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL**

- a) Sentencia C-016 DE 1998 : Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.

- b) “El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, (...)”
- c) Tampoco se vulnera el principio de igualdad (art. 13 C.P.), pues no son iguales las hipótesis de quien ha sido contratado indefinidamente y de quien ha celebrado un contrato de trabajo por término previamente establecido. Así, pues, no se vislumbra discriminación alguna carente de justificación.
- d) En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones (...).”
- e) Sentencia C-588 E 1995 Dr. Antonio Barrera Carbonell: El principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido, “Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma el accionante que solo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono tiene siempre la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización. “. Descendiendo al caso puesto bajo estudio, tenemos que SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, se ajustó a los predicados de la ley y a la Constitución, pagando al accionante como indemnización los salarios por el tiempo que hacía falta para la expiración del plazo fijo pactado.
- f) En el escrito de tutela se argumenta que la empresa igualmente se basó para terminar el contrato de trabajo en el vencimiento del plazo fijo pactado, lo cual es legítimo por cuanto el preaviso es la única formalidad que exige tanto la ley como la jurisprudencia, sin embargo, en el evento en que se deba justificar ante el juez natural, es decir, ante el Juez Laboral del Circuito frente al caso puesto bajo estudio, los motivos que tuvo la empresa para no renovar el contrato, se podrán sustentar a la perfección, por cuanto el contrato suscrito con el accionante terminó en razón a que no subsistían las causas que lo originaron y asimismo, en lo que respecta al cumplimiento de las obligaciones y/o prohibiciones contractuales de accionante, la empresa decidió dar el aviso de terminación por vencimiento del plazo fijo pactado en su contrato, en razón a que no venía cumplimiento efectivamente con las precitadas obligaciones y/o prohibiciones, tal y como se puede comprobar con los

correspondientes antecedentes disciplinarios, los cuales aportamos con el presente escrito.

- g) El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, a la luz de la Constitución, la Ley y la Jurisprudencia Constitucional, se concreta en la obligación que tiene el empleador de respetar el procedimiento preestablecido para dar por terminado el vínculo laboral de un trabajador que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, situación ésta que el caso puesto bajo estudio no tiene aplicación, por dos circunstancias: Primero: teniendo en cuenta que **el objeto del contrato de trabajo con el accionante había desaparecido, es decir, no existía un puesto de vigilancia para poder ubicarlo** y segundo, teniendo en cuenta que la empresa siendo respetuosa del mandamiento legal y jurisprudencial, le ha comunicado formalmente y por escrito al accionante que **el contrato de trabajo tendrá vigencia hasta la fecha que se extienda y/o termine su incapacidad temporal** y como quiera que previamente se le había notificado de manera legal el vencimiento del plazo fijo pactado, apoyada en que habían desaparecido las circunstancias que le habían dado su origen.
- h) Es importante advertir que de acuerdo a las sentencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia Radicaciones No. 35606 del 25 de marzo de 2009, M.P. Isaura Vargas y 37235 del 24 de marzo de 2010 M.P. Luis Javier Osorio López, las cuales resuelven que para que un trabajador sea considerado discapacitado o limitado y protegido por la Ley 361/1997, debe superar la limitación moderada, que corresponde a la pérdida de capacidad laboral del 15 al 25%, pues la sola circunstancia que el trabajador sufra alguna dolencia física o alguna enfermedad temporal, que le pueda generar incapacidad temporal, no acredita que tenga una limitación física, requiriéndose por tanto para su comprobación de una prueba científica, como sería el respectivo dictamen o calificación, para que la empresa estuviera obligada a solicitar el permiso ante el Ministerio del Trabajo antes de la terminación del contrato de trabajo.
- i) Precisamente la Corte, en Sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009, rad. 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235, entre otras, al fijar el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, expresó: “ En todo caso, para despejar cualquier duda que puede suscitar la precitada sentencia en cuanto al nivel de limitación requerido para el goce de la protección en cuestión, esta Sala reitera su posición contenida en la sentencia 32532 de 2008, consistente en que no cualquier discapacidad está cobijada por el manto de la estabilidad reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; dicha acción afirmativa se justifica y es proporcional en aquellos casos donde la gravedad de la discapacidad necesita protección especial para efectos de que los trabajadores afectados con ella no sea excluidos del ámbito del trabajo, pues,

históricamente, las discapacidades leves que podría padecer un buen número de la población no son las que ha sido objeto de discriminación. Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5° reglamentado por el artículo 7° del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la Autorización del Ministerio del Ramo respectivo. De esta manera, desaparecería la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, lo que no es el objetivo de la norma en comento. Radicación n.º 67595 SCLAJPT-10 V.00 18. En concordancia con lo anterior, la Corte 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 en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, **pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador**, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad.

- j) No tuvo en cuenta el accionante que si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos necesarios, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del “principio de estabilidad laboral”, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores. Situación ésta que no tuvo lugar en el caso del accionante, pues “El principio de estabilidad Laboral”, trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte Constitucional, de la certeza que éste pueda tener que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones.

- k) Por otra parte se debe indicar al Despacho, que el accionante acude a un medio de defensa judicial para hacer valer sus supuestos derechos, el cual no es la vía idónea tal como lo establece la Corte Constitucional mediante sentencia T-728 de 1998 Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero cuando dice: “ de conformidad con el precepto transcrito, Ahora bien, en la Ley 362 del 18 de febrero de 1997, estableció lo siguiente:

“Artículo 2º- Asuntos de que conoce esta jurisdicción. La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo.

De conformidad con el precepto transcrito, resulta claro que la Jurisdicción Laboral es la competente para conocer de los conflictos que se susciten por razón del amparo foral predicado en el Art 26 de la Ley 361/97. Cabe advertir que la ley mencionada, al atribuir dicha competencia a la jurisdicción del trabajo para conocer de los asuntos sobre amparo foral de trabajadores particulares, como es el caso del accionante, tiene efecto general e inmediato y por consiguiente es aplicable a las controversias que se generen sobre la terminación de los contratos de trabajadores que ostentan realmente esa garantía laboral.

Así pues, es el mismo Código del Trabajo el que establece las acciones y los procedimientos a seguir, tanto para proteger al trabajador amparado por el amparo foral por debilidad manifiesta, como para restituirle sus derechos cuando estos han sido desconocidos o vulnerados.

De otro lado, la jurisprudencia de la Corte ha señalado la incompetencia del juez de tutela para definir asuntos relacionados con la existencia del amparo foral predicado por el Art 361/97, de trabajadores despedidos para los efectos de obtener su reintegro mediante el mecanismo tutelar, ya que si aquella se admitiera, se estaría sustituyendo la competencia atribuida a la jurisdicción de trabajo para conocer y decidir los conflictos laborales sobre la Estabilidad Laboral Reforzada, de los trabajadores mencionados, lo que implicaría claramente, eliminar por completo la acción de reintegro prevista en la ley, ante la justicia laboral y una manifiesta usurpación de funciones, que el legislador en la disposición vigente, anteriormente citada, radicó en cabeza de esta. No se puede olvidar que, como igualmente se ha expresado de manera reiterada por esta Corporación, la acción de tutela es de naturaleza subsidiaria y residual, y no tiene cabida cuando existen otros mecanismos de defensa judicial, como ocurre en el asunto sub examine, a fin de que mediante ella se pueda obtener la satisfacción de los mismos derechos invocados, a través de un procedimiento igualmente especial, salvo la existencia del perjuicio irremediable que a juicio de la Corte no se encuentra debidamente acreditado en este proceso.

Por las anteriores circunstancias fácticas y jurídicas, consideramos que la acción de tutela propuesta por el señor RONAL JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA, deberá ser rechazada por improcedente, primero, teniendo en cuenta que mi poderdante ha sido respetuosa de la normatividad legal y jurisprudencial, prorrogando el contrato de trabajo hasta la fecha que terminó su incapacidad y/o restricción médica y segundo, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se terminó por el vencimiento del plazo fijo pactado, razón por la cual no sería procedente la aplicación de la sanción prevista en el Art. 26 de la ley 361/97.

ANEXOS:

Solicito al Despacho tener como anexos los documentos relacionados como pruebas documentales.

PRUEBAS DOCUMENTALES:

Solicito al despacho tener en cuenta las siguientes pruebas documentales:

1-Certificado de la Cámara y Comercio donde consta la existencia y representación legal de la sociedad accionada.

2--Contrato de trabajo individual a término fijo inferior a un año de fecha 18 de marzo de 2019.

3- Notificación de terminación de contrato por vencimiento del plazo fijo pactado de fecha 2 de agosto de 2019.

4-Prorroga para contratos de fecha 18 de septiembre de 2019.

5-Prorroga para contratos de fecha 18 de diciembre de 2019.

6-Notificación de terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado de fecha 31 de enero de 2020.

7-Recomendaciones médicas de fecha 18 de diciembre de 2019.

8-Formato de entrega de elementos de protección de fecha 17 de diciembre de 2019.

9-Prorroga hasta rehabilitación integral de fecha 16 de marzo de 2020.

10-Notificación de terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado de fecha 15 de febrero de 2021.

11-Correo de fecha 15 de febrero de 2021, por medio del cual se envía la notificación de la terminación del contrato por el vencimiento plazo fijo pactado.

12-Terminación de contrato sin justa causa de fecha 17 de febrero de 2021.

13-Correo de fecha 17 de febrero de 2021, por medio del cual se envía la comunicación de la terminación del contrato sin justa causa con fecha 17 de febrero de 2021.

14-Comunicación de fecha 8 de marzo de 2021 suscrita por el coordinador SG-SST.

15-Listado de accidentes de trabajo reportados por la ARL AXA COLPATRIA, por el periodo 01 de enero del 2018 al 8 de marzo de 2021.

16-Certificación de fecha 8 de marzo de 2021 suscrita por la Directora de Gestión Humana.

17-Constancia suscrita por el Presidente y Secretario del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de fecha 13 de marzo de 2020.

18-Certificación de fecha 8 de marzo de 2021 suscrita por el presidente del Comité de Convivencia Laboral.

19-Comunicación de enero 19 del 2020 por medio de la cual se remite al actor para atención médica, la cual se negó a firmar.

20-Documentos relacionados con el proceso disciplinario que dio origen a la suspensión del contrato de trabajo por 8 días. (09 folios).

21-Informes disciplinarios del actor durante la prestación del servicio, ocurridos desde el 22 de noviembre de 2020 al 21 de febrero de 2021. (06 folios).

22-Informe de novedades presentadas por el accionante y reportadas por el programador Edwin Fernández Cardona, donde constan el incumpliendo de las obligaciones como trabajador al llegar permanentemente fuera del horario establecido al puesto de trabajo. (06 folios).

23-Liquidación de prestaciones sociales definitivas de fecha marzo 8 de 2021, donde se incluye la indemnización por la terminación sin justa causa. (30 días de salario).

24-Constancia de pago expedido por el Banco BBVA, donde consta el valor de la consignación de las prestaciones sociales e indemnización.

25-Orden para la práctica del examen médico de retiro, de fecha 17 de febrero de 2021.

NOTIFICACIONES:

La empresa Accionada, Seguridad Shatter de Colombia Ltda., podrá ser notificada en la Cra 24 No. 5-51 de ésta ciudad.

Correo Electrónico: d.contraloria@seguridadshatter.com

Las mías en el correo electrónico: d.general@seguridadshatter.com,

Cordialmente,

MARIO FERNANDO ARELLANO ROMO

C.C No. No.94.492.573 de Cali.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL



JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS
Santiago de Cali, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA
ACCIONADO: SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA
RADICACIÓN: 005-2021-00046-00
SENTENCIA No. T-053 (1a. Instancia)

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

Procede el despacho a resolver la acción de tutela incoada por el señor Ronald Julián Rodríguez Figueroa, en defensa de sus derechos fundamentales a la salud, al mínimo vital, a la seguridad social, al debido proceso, y estabilidad laboral reforzada, que a su parecer han sido vulnerados por la accionada.

ANTECEDENTES

Manifiesta el accionante que la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA lo contrató laboralmente el pasado 18 de marzo de 2019, a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual tuvo inicialmente el término de tres meses. Que dicho contrato se ha prorrogado, y que en su criterio debe considerarse un contrato a término indefinido. Que en septiembre de 2019 sufrió un accidente laboral cayendo desde su propia altura y sufriendo un golpe en la cabeza, siendo diagnosticado con síndromes de cefalea especificados, pérdida de audición y vértigos periféricos.

Que en virtud de lo anterior ha recibido tratamiento permanente con el especialista otorrinolaringólogo, neurólogo, y se encuentra a la espera de examen médico que determine su pérdida auditiva. Agrega que en la actualidad, recibe tratamiento médico con los referidos especialistas y con psiquiatría, y médico familiar; que tiene restricciones médicas las cuales no han sido “levantadas” ni por la EPS ni por el área de salud ocupacional de la empresa y señala que se encuentra a la espera de que le realice intervención y examen médico que establezca el nivel de pérdida auditiva con el fin de que se implanten audífonos para poder escuchar.

De otro lado expuso que el 17 de febrero del presente año fue notificado por parte de la empresa SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA. de la terminación del contrato de trabajo en donde la empresa expresamente expone: “*de forma unilateral y sin justa causa*” el cual se haría efectivo el 17 de febrero de 2021; respecto de lo cual manifiesta que de él dependen sus 3 hijos menores de edad y que en la actualidad debido a su estado de salud y el tratamiento médico, no le es posible emplearse fácilmente. Menos aún si tiene en cuenta el concepto de aptitud ocupacional expedido por OMNISALUD el pasado mes de agosto de 2020, expresa: “*considero que en este paciente no está claro la causa de sus diagnósticos, y que es imprescindible que se realice todas las pruebas paraclínicas para aclarar diagnóstico y conducta, considero que con los síntomas manifestados no debe estar laborando hasta tanto no se aclare el diagnóstico y tratamiento adecuado, alto riesgo de accidentabilidad, por lo cual se remite al servicio de urgencias*”.

Agrega a lo anterior, que no ha sido valorado por la ARL para establecer cuál es su pérdida de capacidad laboral debido sus diagnósticos médicos padecidos luego del accidente laboral que sufrió prestando sus servicios para la sociedad accionada y precisa que a la fecha de presentación de la presente acción, la empresa no le había realizado el pago de su liquidación, ni la indemnización por el despido sin justa causa y tampoco se ha consignado al fondo de cesantías las cesantías lo correspondiente al año 2020.

Como consecuencia de lo expuesto, solicita se amparen sus derechos fundamentales y como consecuencia de ello se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo se le ordene a la accionada que proceda a realizar su reintegro en un cargo similar al ejecutado, el cual se encuentre acorde con su estado actual de salud. Que se inicie el respectivo procedimiento para ser valorado y calificado por su pérdida de capacidad laboral ante la ARL AXA COLPATRIA. Que le sean cancelados los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir desde la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro y que se pague una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, conforme el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

TRÁMITE PROCESAL

Mediante auto No. 841 proferido el 03 de marzo de 2021, fue admitida la acción de tutela promovida contra la entidad accionada, se vinculó al Ministerio de Trabajo, a la Dirección Territorial del Valle

del Cauca del Ministerio de Trabajo, al Fondo de Pensiones y Cesantías Porvenir, a Emssanar EPS, al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa de Seguridad Shatter Colombia LTDA., a Omnisalud, a la ARL AXA Colpatria, y al Ministerio de Salud y Protección Social. Se corrió traslado a SEGURIDAD SHATTER COLOMBIA LTDA y a los vinculados a fin de que se pronunciaran sobre los hechos edificadores de la acción y controvirtieran lo pertinente para lo cual se concedió el término de tres días.

Intervención de la parte accionada y entidades vinculadas.

La accionada **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.** señala que en efecto reconocen la vinculación laboral del accionante con su entidad, mediante la firma de un contrato de trabajo individual a "Término Fijo inferior a un año" con fecha 18 de marzo de 2019 y por un periodo de tres (3) meses y con fecha de vencimiento 17 de junio de 2019, el cual por su prórroga automática y legal, presentaba como última fecha de vencimiento, el 17 de marzo de 2021 y para desempeñar el cargo de Guarda de Seguridad, con un salario consistente en el SMMLV. Que las prórrogas del contrato se ajustan a lo establecido en el artículo 46 del C.S.T., e igualmente señalan que cumplieron con el plazo establecido para comunicar la terminación del contrato.

Aceptan que con fecha 17 de febrero de 2021, terminaron el contrato de trabajo al accionante, por decisión unilateral y sin justa causa, pero que con fecha 15 de febrero de 2021, la empresa le notificó la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado, teniendo en cuenta que habían desaparecido las razones u objeto del contrato de trabajo a término fijo, es decir, no había un solo puesto de trabajo donde ubicarlo e igualmente que como trabajador no cumplió con sus obligaciones y/prohibiciones a su cargo, al extremo que fue objeto de una suspensión disciplinaria por 8 días y además presentó muchos informes disciplinarios en su contra, situaciones éstas que se sumaban a la motivación de la empresa a notificarle la terminación el contrato por vencimiento del plazo fijo pactado.

Seguidamente relaciona una serie de informes disciplinarios realizados al accionante, de la siguiente manera:

- "...8 de mayo de 2020, suspensión ocho (8) días, por no presentarse a la cita con el médico laboral que le fue programada en la Unidad de Salud Ocupacional. Se aportan la totalidad de documentos relacionados con el proceso disciplinario (9 folios)
- 13 de junio de 2020, incumplimiento de consignas, suscrito por el supervisor Sr. Edwin Mora.
- 22 de noviembre de 2020, suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra., Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
- 4 de diciembre de 2020, suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra., Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
- 8 de diciembre de 2020. Suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra., Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
- 19 de diciembre de 2020, suscrito por el supervisor de control y monitoreo, Sra., Yesica Sánchez, al realizar conductas de irrespeto (al cliente, compañeros y supervisores).
- 21 de febrero de 2021, Sra., Yesica Sánchez, por incumplimiento de consignas al llegar tarde al puesto de trabajo.
- Informe de novedades presentadas o niveles de ausentismo (6 folios) con el Sr. Guarda RONAL JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA y suscrito por el Sr. Edwin Fernández Cardozo, en calidad de programador de turnos de la empresa de Seguridad Shatter Ltda., en donde se puede apreciar que desde el día 21 de noviembre del 2019 al 17 de febrero del 2021, presento múltiples faltas disciplinarias a la empresa y particularmente, incumpliendo el horario de trabajo al llegar tarde, argumentando como justificación, que "había sufrido recaídas, las cuales en ningún momento fueron justificadas en su debida oportunidad", teniendo en cuenta que no aportó la constancia clínica de la EPS para demostrar en qué consistía la supuesta recaída...".

Y precisa que no es cierto que en Septiembre de 2019, el accionante hubiere presentado un accidente de trabajo en cumplimiento con sus funciones como guarda de seguridad. Agrega que de las certificaciones de la sociedad AXA COLPATRIA de fecha 8 de marzo del 2021 y de la Directora de Gestión Humana de la empresa se evidencia que al accionante al momento de comunicársele la terminación del trabajo, no comunicó sobre los padecimientos de salud, y que los mismos hacen parte de su historia clínica, la cual tiene reserva legal.

Esgrimen que si bien eventualmente el accionante pudo padecer de algunas patologías en vigencia de la relación laboral, que le generaron restricciones laborales, éstas en todo caso no limitaron de manera sustancial la prestación del servicio de Seguridad y Vigilancia, para el cual fue contratado. Que el accionante no ha sido calificado con pérdida de capacidad laboral, y que de las incapacidades presentadas en el último año, se pueden observar múltiples diagnósticos diversos a la patología que alega padecer.

Informan que la decisión de terminar el contrato también se genera porque debido a la pandemia, muchos clientes han cancelado el servicio de seguridad, y por ello no existe un puesto de trabajo donde ubicar al accionante. Que han cancelado al accionante todas sus prestaciones, y su

indemnización, consignando en su cuenta el día 22 de febrero de los corrientes. Adicionalmente manifiestan que el accionante no quiso aceptar la remisión para el examen médico de egreso.

Para finalizar solicitan que se nieguen las pretensiones de la acción de tutela, por considerar que han sido respetuosos de la normatividad, prorrogando el contrato de trabajo hasta la fecha que terminó su incapacidad y/o restricción médica y segundo, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se terminó por el vencimiento del plazo fijo pactado.

Entidades vinculadas

La DIRECCIÓN TERRITORIAL DEL VALLE DEL CAUCA DEL MINISTERIO DE TRABAJO: Dentro del término concedido para tal fin informa que no figura en la base de datos de esa Dirección territorial, que la entidad accionada haya radicado solicitud de autorización para terminar el vínculo suscrito con la accionante, además de expresar que en virtud a la normatividad legal vigente aplicable para el caso de marras esa entidad no está facultada para reconocer derechos de carácter individual y económico, toda vez que, como autoridad que cumple funciones de policía administrativa laboral, ejercen la vigilancia y el control del cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo y demás disposiciones sociales, y en caso de verificar su transgresión, se impone la multa respectiva. Por lo anterior, solicita se desvincule a la entidad de la presente acción constitucional por no ser la entidad competente para atender las pretensiones de la accionante.

EMSSANAR EPS:- Expresa que la accionante se encuentra actualmente afiliado en el régimen contributivo al SGSSS en estado activo. Pide se declare improcedente la presente acción constitucional y se desvincule a la entidad puesto que queda demostrado que no han vulnerado ni amenazado derecho fundamental alguno del accionante, cuando queda claro que corresponde a un accidente de trabajo y el responsable de asumirlo es la ARL, además se solicita el reconocimiento de derechos laborales los cuales no son de su competencia sino del empleador.

FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR: Manifiestan que los hechos demandados tienen su origen en una presunta violación por parte del empleador, y que por ello, el accionante busca mediante la presente acción el reintegro laboral, y que en esta situación nada tiene que ver dicha entidad. Que frente a su competencia, pueden informar que el último reporte de cesantías con el empleador SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA con fecha del movimiento para el 12 de Febrero de 2020 por concepto "CONSIGNACIÓN CESANTÍAS 2019". Adicionalmente aclaran que no existe ninguna solicitud pendiente en Porvenir S.A. radicada en nombre del accionante. Igualmente, indican que en su sistema frente a la relación laboral que informa el accionante con el empleador SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA no existe novedad de Retiro reportada a la fecha. Solicitan su desvinculación del presente trámite.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL: En síntesis, y previo a explicar la naturaleza jurídica y las funciones de la entidad, solicitan declarar la improcedencia de la acción contra esa entidad, por cuanto no es competente para resolver sobre los asuntos laborales que reclama el accionante.

OMNISALUD: Solicitan que se desestimen las pretensiones de la presente acción, en lo que respecta a Omnisalud, por considerar que existe carencia de objeto, toda vez que las pretensiones elevadas no son frente a dicha entidad, y que no existe alguna pretensión específica que pueda ser cumplida por ellos. Indican que si se realizó valoración médica por la entidad, la cual debió ser aplazada y el paciente remitido al servicio de urgencias.

ARL AXXA COLPATRIA: se pronuncian, señalando que teniendo en cuenta que el accionante pretende que se ordene su reintegro, así como realizar el pago de los salarios y aportes al sistema de seguridad social, y la calificación de pérdida de capacidad laboral; no es procedente pronunciamiento alguno por parte de esa entidad, por considerar que es un tercero el llamado a garantizar los derechos al accionante.

Informan que el accionante fue afiliado la Administradora de Riesgos Laborales de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. a través de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA., el día 18 de marzo de 2019, y que a la fecha dicha afiliación se encuentra vigente. Que La afiliación del accionante a la ARL de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., se extiende a amparar en los términos de ley, las contingencias derivadas de un accidente o de enfermedad laboral. Que revisados sus sistemas de información, se evidenció que el actor reportó accidente de trabajo el 04 de octubre de 2018, el cual se encuentra descrito en los siguientes términos: "*Informa el trabajador por medio de una incapacidad que presenta el día 08 de octubre de 2018, quien fue atendido en la clínica (...) por un diagnóstico de contusión de tobillo, refiere el trabajador que abriendo una reja corrediza, se golpeó fosa iliaca derecha y el tobillo derecho, al preguntarle porque no reporto de*



inmediato a la empresa, responde el trabajador que no es obligación de él (...)"; sin embargo, el evento fue objeto por origen no laboral.

Que respecto de la calificación de pérdida de capacidad laboral que solicita el accionante, informan que a la fecha ya se ha calificado la pérdida de capacidad laboral, y existe dictamen en firme proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, de fecha 29 de marzo de 2019, el cual adjuntan, y en el cual se determinó que la pérdida de capacidad laboral del actor era de 0.00%, y que sus patologías no eran derivadas de accidente de trabajo.

Para finalizar, solicitan declarar improcedente la tutela en contra de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., por cuanto consideran no haber vulnerado ningún derecho fundamental al accionante.

CONSIDERACIONES Y ANALISIS DEL CASO CONCRETO

La acción de tutela es un procedimiento preferente y sumario establecido para hacer efectiva la protección actual e inmediata de los derechos fundamentales que hayan resultado vulnerado o amenazado por acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley. Este despacho es competente para asumir el trámite constitucional iniciado por el accionante contra la empresa accionada y resolver el problema jurídico traído a estudio para lo cual se analizará si Seguridad Shatter De Colombia LTDA., trasgredió o no, los derechos fundamentales del accionante al decidir terminar unilateralmente su contrato laboral.

Revisados los requisitos básicos de procedibilidad de la presente solicitud de amparo constitucional se evidencia que quien formuló la solicitud de amparo, se encuentra legitimado para actuar en contra de la empresa accionada en virtud a que es el titular de los derechos fundamentales que considera vulnerados, por lo tanto, se haya verificada la legitimación por activa, lo mismo ocurre en relación a la legitimación por pasiva en tanto se acciona contra el empleador que se considera como trasgresor. Para la fecha en que fue presentada la acción de tutela, presuntamente permanecía la violación alegada, por consiguiente, la acción constitucional se estima oportuna, con lo cual se satisface el requisito de inmediatez.

La Corte Constitucional ha establecido que por regla general que es improcedente la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral o para resolver asuntos de orden laboral como el traído a estudio¹ toda vez que existen acciones judiciales para lograr tal fin, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación del trabajador. La tutela no constituye un mecanismo alternativo o adicional para suplantar al juez ordinario ni a los medios de defensa consagrados en el ordenamiento jurídico para la protección de los derechos, por consiguiente su estudio procede en forma excepcional cuando los mecanismos existentes no resultan idóneos para la protección de los derechos o cuando a pesar de existir, se invoca como mecanismo transitorio en aras de impedir un perjuicio irremediable.

Si bien la Corte Constitucional ha avalado de manera excepcional el estudio de asuntos que deberían ser sometidos a un proceso judicial, pese a existir otro mecanismo judicial, ello lo ha permitido en los eventos en que se ha encontrado demostrada la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable de los derechos fundamentales de quien solicita el amparo, al respecto ha precisado que no basta con la simple afirmación de su acaecimiento, pues se hace indispensable que el accionante presente y sustente o demuestre los factores que a su juicio configuran el perjuicio irremediable.

Debe recordarse que el perjuicio irremediable se caracteriza fundamentalmente por ser inminente, es decir, no se trata de una mera expectativa si no algo que es imposible de detener, por ser el curso natural de las cosas o que si es posible detener, es necesaria la intervención en un momento oportuno a fin de evitar el desenlace efectivo, por lo que debe requerir, una medida de urgencia, pues de no ajustarse la acción a las necesidades particulares puede terminar configurándose el daño y finalmente el perjuicio que se pretende evitar debe ser grave, luego entonces, no se trata de cualquier tipo de perjuicio, debe involucrar un daño material o moral significativo, en relación a la persona.

En este punto, se considera pertinente traer a colación un aparte de lo dicho por la Corte Constitucional en relación con el desarrollo de los contratos a término fijo frente a la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada²: "...Ahora bien, teniendo en cuenta que los empleadores en el ejercicio de su actividad empresarial pueden pactar de mutuo acuerdo la suscripción de contratos a término fijo, les asiste en virtud del principio de solidaridad (C.P. art. 95) y de la estabilidad en

¹ Corte Constitucional Sentencia T-286 de 2019 Corte Constitucional Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger.

² Sentencia T-372/2017 Magistrado Sustanciador (e.): Iván Humberto Escruceria Mayolo



empleo (C.P. art. 53) el deber de mantener al trabajador siempre y cuando (i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica...". Negrilla y subrayado fuera del texto original.

En el asunto examinado, se tiene por sentado que la controversia ventilada en este trámite constitucional es de carácter laboral y que en virtud a ello existe otro mecanismo de defensa ante la Jurisdicción Ordinaria siendo este el escenario natural donde se desatan asuntos de éste orden; así mismo, del recaudo probatorio se desprende que quien invoca la protección constitucional no es un sujeto de especial protección constitucional. Tampoco se encuentra acreditado que el accionante se encuentre en circunstancias de debilidad manifiesta con ocasión a su estado de salud, pues si bien durante la relación laboral tuvo quebrantos de salud asociados a enfermedad general, tal y como se observa de los documentos aportados por aquel, no se evidencia incapacidad o prorroga vigente para el momento de la desvinculación. De otro lado la ARL, indicó que no se ha reportado el accidente de trabajo al que hace mención el accionante y de los documentos aportados se vislumbra que las incapacidades médicas expedidas han sido catalogadas como enfermedad general.

Igualmente, se puede colegir que si bien el accionante afirmó que de su situación económica dependen sus 3 hijos menores y que por sus afectaciones de salud no puede emplearse fácilmente, el mismo ha venido desempeñando sus labores sin afectación producida por sus patologías, en tanto a que las recomendaciones médicas no constituyeron un impedimento para la ejecución del contrato, tal y como lo certifica la coordinadora del SG-SST. También manifiesta ser el único que provee sustento a sus menores hijos, siendo esta una afirmación sin soporte probatorio dentro del plenario. A lo cual se adiciona que la EPS EMSSANAR allegó certificación de la cual se colige que el accionante no tiene beneficiarios en su grupo familiar.

Se concluye entonces, que no se logró demostrar la ocurrencia de un perjuicio *inminente*, *grave* e *impostergable* o la configuración de la prerrogativa de debilidad manifiesta por salud que desvirtúe la idoneidad y eficacia del medio de defensa judicial establecido en la jurisdicción laboral como escenario natural establecido por el legislador en el marco de un debido proceso para desatar el conflicto planteado y de los procedimientos administrativos que podría adelantar ante el inspector de trabajo, para que dicha autoridad en el marco de sus funciones de inspección, vigilancia y control realice el acompañamiento respectivo y verifique el cumplimiento de las normas laborales. Lo anterior a fin de determinar si la desvinculación fue injusta o irregular, si existió o no un nexo causal entre la situación médica que invoca el accionante y la desvinculación laboral reprochada o si la misma se produjo por causal objetiva o sanción disciplinaria. En consecuencia al no estar presente el requisito de subsidiariedad, no le queda otro camino a esta funcionaria que negar por improcedente el amparo solicitado.

En mérito de lo expuesto y sin más consideraciones, el Juzgado Quinto de Ejecución Civil Municipal de Cali, Administrando Justicia en Nombre de la República y por Autoridad de la Ley,

RESUELVE

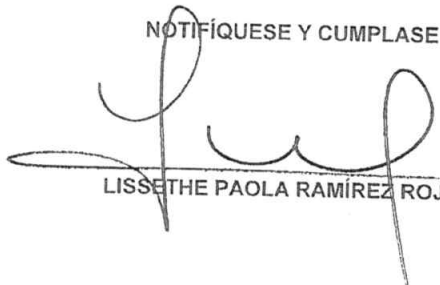
PRIMERO: NEGAR la solicitud de tutela por **IMPROCEDENTE**, impetrada por el señor **RONALD JULIAN RODRIGUEZ FIGUEROA**, quien actúa en su propio nombre y representación, por las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE a las partes esta providencia, por el medio más expedito.

TERCERO: Si la sentencia es impugnada remítase al Superior por medio digital, en el evento en que ello no ocurra, envíese el expediente digital a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez


LISSETHE PAOLA RAMÍREZ ROJAS