

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BARRANQUILLA-SALA LABORAL**

**M.P.** Edgar Enrique Benavides Getial

E. S. D.

**REF. PROCESO ORDINARIO LABORAL**  
**DEMANDANTE: CARLOS JOSE PACHECO**  
**DEMANDADO: C.I PRODECO Y OTROS**  
**RADICADO: 08001310500620200018801 - (76.965-A)**

---

**ISABEL CRISTINA ALDANA ROHENES**, mayor de edad e identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de apoderada sustituta de **C.I. PRODECO S.A.** me dirijo respetuosamente a su Despacho, dentro de la oportunidad procesal establecida para ello, con la finalidad de presentar alegatos de conclusión, para que sean tenidos en cuenta al momento de resolverse el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante y Dimantec contra la sentencia proferida por el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Barranquilla en los siguientes términos:

- **Pretensiones o Fijación del Litigio**

El Juez de la primera instancia determinó que el problema jurídico se centra en determinar si existió o no una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo entre el demandante y Dimantec LTDA. (hoy S.A.S.), y de ser así, si le asiste el derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando por ser beneficiario del principio de estabilidad reforzada en virtud de la alegada condición de discapacidad, el pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de su despido y hasta el reintegro, el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1991, y la indemnización por despido colectivo; si el auxilio de sostenimiento que la demandada pagó al demandante durante su relación laboral, constituyó factor salarial, y de ser así, si le asiste derecho a la reliquidación y pago de prestaciones sociales, vacaciones, "bono plan incentivo", y aportes a seguridad social integral mediante el respectivo calculo actuarial.

De manera subsidiaria, establecer le asiste derecho al pago de la indemnización por despido injusto, la reliquidación y pago de prestaciones sociales, vacaciones, "bono plan incentivo", y aportes a seguridad social integral mediante el respectivo calculo actuarial, y el pago una indemnización moratoria por el pago incorrecto de prestaciones sociales, y aportes pensionales, con sus respectivos intereses.

- **Sentencia de Primera Instancia**

El Juzgado 16 Laboral del Circuito de Barranquilla, de forma acertada absolvió a mi representada de todas las pretensiones de la demanda, en los siguientes términos:

Señaló el Juez que, no existía discusión que entre el demandante y la sociedad Dimantec existió un contrato de trabajo, siendo esta sociedad la empleadora del actor; en lo que tiene que ver con las causas que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo entre el demandante y la sociedad Dimantec señaló que, si bien dicha sociedad invocó una causa legal de terminación alegando el fenecimiento de la materia del trabajo, no obstante, en el contrato de trabajo no se establecieron con claridad y de manera específica las causas que dieron lugar al origen de la relación laboral, pues no se determinó que en efecto éste estaba atado al contrato comercial celebrado con la sociedad Relianz. Por consiguiente, indicó que se desvirtúa que la terminación del contrato lo fue por la causal invocada por la demandada Dimantec. Así las cosas, concluyó que hay lugar a la indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

En cuanto al fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, en atención a la discapacidad dada por las patologías de origen laboral, Lumbago no especificado y trastorno de columna y otros con Radiculopatía, sin que se adelantara el trámite legal para proceder con la terminación del vínculo laboral, que no es otro que la autorización ante el Ministerio de Trabajo, analiza el Juzgador que la terminación de la relación laboral entre el actor y Dimantec, se efectúa en desconocimiento de lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y sería en principio procedente el reintegro automático del trabajador con el consecuente pago de acreencias laborales y la correspondiente indemnización. Sin embargo, el Despacho no puede pasar por alto que la demandada Dimantec sustentó la terminación de la relación laboral con el actor, en la finalización de sus vínculos comerciales con Relianz probando su dicho su dicha a partir de la comunicación de terminación de contratos de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el proyecto Calenturitas de C.I. Prodeco, suscritos entre dichas sociedades y visibles a folios 548 y 550 de la contestación de la demanda, comunicación esta que también fue allegada por Relianz Mining Solutions S.A.S. y en ese sentido se advierte una imposibilidad material para que el demandante retorne a sus actividades laborales, pues Dimantec dejó de prestar sus servicios a Relianz desde el proyecto minero de la Jagua Cesar, lugar geográfico en el cual se pactó la prestación del servicio del actor, como se advierte en la cláusula 4 del contrato de trabajo. Así las cosas, el Despacho ordenó que había lugar al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, teniendo en cuenta el salario hasta el momento del despido injusto; ello así, atendiendo a la imposibilidad material y jurídica que Dimantec reintegre al actor al cargo por este desempeñado.

En cuanto al auxilio de sostenimiento, señaló el Juez que de acuerdo a las pruebas allegadas al proceso y junto con la contestación de la demanda por parte de la sociedad Dimantec, se allegó la CCT 2012-2013, la cual estipula en su artículo 17 que "a partir de la firma de la presente convención la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y transporte para todos los trabajadores cubiertos por la CCT que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros Guajira y Cesar de \$1.100.000 pesos mensuales que cubrirá los gastos correspondientes, para que el trabajador

pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes puesto de trabajo y en la medida posible aportar los recibos de los pagos que por este concepto lleve cada empleado”, a su vez, en el artículo 30 se pactó que “que los auxilios y beneficios y primas otorgados en el presente CCT no constituyen salario por ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescrito en el artículo 128 del CST”.

Adicionalmente, precisó que en el contrato de trabajo celebrado entre el demandante y Dimantec se estableció una cláusula Novena de exclusión salarial en la cual se pactó que no serial salarial los siguientes: “las partes convienen en reconocer que ninguno de los beneficios auxilios habituales ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente por el empleador enumerados en el numeral 15 de la ley 50 de 1990, tales como alimentación, habitación, vestuario, canon pagado por concepto de arrendamiento, incentivos como parte del programa de mejoramiento continuo o bono de localización o capacitación del empleado, auxilio educativo empleado, seguro de protección familiar o seguro de muerte accidental del empleado”; sumado a lo anterior, se tienen los documentos obrantes a folios 67 al 71 de la contestación de Dimantec, en los que se estableció que esta última concedería al actor como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento mensual único y exclusivamente para cubrir los gastos de transporte, lavandería, elementos de aseo, medicamentos y en general gastos para que el trabajador pueda vivir dignamente mientras esté desarrollando sus actividades en los departamentos de Guajira y Cesar; por lo anterior, el Despacho concluyó que, dicho auxilio de sostenimiento se suministró al actor con el propósito de que contara con las herramientas necesarias para cubrir diversas contingencias asociadas a los proyectos mineros tales como el lavado de ropa, medicamentos, llamadas telefónicas y refrigerios, encontrándose demostrado que, el pago realizado por Dimantec al demandante por concepto de auxilio de sostenimiento no tuvo como fin retribuir los servicios de aquel, sino mejorar sus condiciones de vida mientras que estuviera vinculado a un proyecto minero como era el del Departamento del Cesar y La Guajira conforme quedó evidenciado con las pruebas documentales convencional y contractual en las cuales se estableció con precisión la destinación del mencionado auxilio y junto a ello las declaraciones rendidas en el presente proceso, acreditándose que dicho rubro no tiene naturaleza salarial, absolviendo a dicha sociedad de la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, plan incentivo y aportes al sistema de seguridad social.

En cuanto a la solidaridad, trajo a colación la sentencia STL 1453 del 2023, en la cual, se señaló que, los empleadores contratantes serán solidariamente responsables por el pago de las acreencias laborales de los empleados de los contratistas, siempre que las actividades desarrolladas por ambos sean afines, conexas o similares, o dicho de otro modo, cuando se constate que las actividades del contratista guarden relación con las actividades principales de la empresa contratante o aquellas las que caracterizan son parte del giro común o núcleo de sus negocios. Seguidamente, señaló que se encontraba suficientemente acreditado que las actividades desarrolladas por el demandante consistieron en el mantenimiento preventivo y correctivo de maquinarias de minería en proyectos mineros en el departamento de Cesar, actividades estas

que no son de naturaleza del objeto social y giro común de los negocios de Relianz Mining Solutions Cesar, C.I Prodeco, conforme se acredita en los certificados de existencia y representación legal de las sociedades demandadas. Por lo anterior, absolvió a las compañías de la solidaridad establecida en el artículo 34 del código sustantivo de trabajo.

En cuanto a la liquidación del artículo 64, precisó que esta se hará con base en lo establecido en el artículo 28 de la ley 689 del 2002, teniendo en cuenta que el cargo desempeñado por el actor era supervisor 3, devengando un salario mensual para el 2020 de \$2.544.504 pesos. Al realizar las operaciones aritméticas, arrojó un salario diario de \$84.816 pesos y aplicada la fórmula prevista en dicho artículo, se obtuvo que Dimantec debe cancelar al actor por concepto de indemnización por despido injusto, la suma es \$16.104.904 pesos, la cual deberá indexarse al momento de su caso.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 del 97, indicó que al actor le corresponde, de acuerdo a la fórmula y teniendo en efecto el mismo salario, que fue de \$2.544.504 pesos, que equivale a un salario de \$84.816 multiplicado por los 180 días, arroja una indemnización por la suma de \$15.266.880 pesos por concepto de la indemnización prevista en el artículo 361 de 1997. Precisó igualmente, que las mismas no resultan excluyentes, pues si bien devienen de la terminación del contrato de trabajo, protegen diversas circunstancias de la relación laboral.

Por otra parte, dentro de las pretensiones de la demanda se aspira a la declaración de un supuesto despido colectivo, bajo el argumento que a la fecha se han despedido más de 500 trabajadores, siendo entonces acreedor de dicha indemnización. Sobre el particular, el Despacho señaló que no existe material suficiente que lleve al convencimiento de que las demandadas efectuaron un despido colectivo, pues el demandante no allegó ningún documento que permitiera establecer que en efecto existió un despido colectivo conforme lo alega en los hechos de la demanda, incumpliendo con la carga procesal establecida en el artículo 167 del CGP, absolviendo a las empresas de tal pretensión.

Por todo lo anterior el Despacho resolvió:

**PRIMERO:** Condenar Dimantec LTDA. hoy S.A.S. en liquidación, al pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a favor del señor Carlos Pacheco García, en cuantía de \$ 15.266.880, la cual deberá indexarse hasta la fecha en que se realice el pago, conforme a lo indicado.

**SEGUNDO:** Condenar a Dimantec Limitada S.A.S. al pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo a favor de Carlos José Pacheco García en cuantía de \$16.100.904 pesos, la cual deberá indexarse hasta la fecha que se realice el pago conforme a lo ya expuesto.

TERCERO: Declarar probada parcialmente la excepción de cobro de lo no debido por ausencia de causa de inexistencia de la obligación propuesta por Dimantec y en consecuencia absolverla de las demás pretensiones de la demanda.

CUARTO: Declarar probada las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuesta por Relianz Mining Solutions S.A.S. y C.I. Prodeco S.A. y en consecuencia absolverlas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

QUINTO: Declarar probada la excepción de cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación propuesta por la parte demandante y en consecuencia absolverlo de todas y cada una de las pretensiones de la demanda de reconvenición instaurada por Dimantec S.A.

SEXTO: Absolver a la aseguradora confianza S.A. llamamiento en garantía efectuado por C.I. Prodeco S.A.

SÉPTIMO: Condenar en costas en esta instancia Dimantec limitada S.A.S. en liquidación.

Solo los apoderados del demandante y Dimantec, presentaron recurso de apelación.

## ALEGATOS

### 1. INEXISTENCIA DE CONTRATO DE TRABAJO ENTRE EL DEMANDANTE Y MI REPRESENTADA.-

El artículo 22 del C.S.T. establece la definición de contrato de trabajo en los siguientes términos:

*"Contrato de trabajo es aquél que por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración."*

Por su parte el artículo 23 del C.S.T., subrogado por el artículo 1º de la ley 50 de 1990, consagra los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo y dispone que:

*"1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*

*"a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; "b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y "c. Un salario como retribución del servicio. "2. **Una vez reunidos***

**los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo** y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.” (Subrayado y negritas fuera de texto)

Del análisis de las normas antes citadas se desprende que para que exista un contrato de trabajo, deben concurrir 3 requisitos: (i) la actividad personal del trabajador, (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y (iii) un salario como retribución del servicio.

En el caso sub examine **no se cumple ninguno de los 3 requisitos antes mencionados**, por cuanto (i) el actor NUNCA prestó servicios a mi representada y mi poderdante ni siquiera fue beneficiaria de ningún servicio prestado por el actor, (ii) no hubo subordinación, ni cumplimiento de horarios ni de órdenes por parte del actor, y (iii) no hubo pago alguno por parte de mi representada.

El accionante se limita a afirmar, pero no aporta prueba alguna que acredite ninguno de los 3 requisitos establecidos en la ley para que se configure un contrato de trabajo entre éste y Prodeco.

En virtud de lo anterior, es claro que entre el demandante y mi poderdante no existió ninguna relación laboral, razón por la cual las pretensiones de la demandada deberán ser desestimadas frente a mi representada y mantenerse absuelta de todo cargo.

## **2. INEXISTENCIA DE SOLIDARIDAD ENTRE DIMANTEC LTDA., RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. Y C.I. PRODECO S.A.-**

El artículo 34 del C.S.T., modificado por el artículo 3º del Decreto 2351 de 1965, regula el tema de los contratistas independientes y dispone:

*"ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. "1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, **las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros**, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores..."* (Subrayado y negritas fuera del texto)

La citada norma habla de una eventual responsabilidad del contratante frente a las obligaciones laborales del contratista y adicionalmente, para que se configure la responsabilidad solidaria, la norma exige que las actividades desarrolladas por el contratista sean afines a las del contratante.

De igual forma, ha de observarse que mediante sentencia de fecha 8 de mayo

de 1961 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dicha corporación determinó que:

*"...Para los fines de artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entere el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que **la obra o labor pertenezca a las actividades normales corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal**"* (Subraya y negrita fuera de texto)

Así mismo, mediante sentencia con radicado 40135 de fecha 24 de agosto de 2011, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró:

*"Quiere ello decir que si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho estos trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales.*

*"Por manera que, como lo dijo en la sentencia en la que se apoyó el Tribunal y ha considerado la Sala que, " ...para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal" (Sentencia del 8 de mayo de 1961).*

*Pero la Corte también ha entendido que la **labor específicamente desarrollada por el trabajador es un elemento que puede tenerse en cuenta al momento de establecer la solidaridad laboral del artículo 34 del estatuto sustantivo laboral, en la medida en que es dable considerar que si esa actividad no es ajena a la del beneficiario o dueño de la obra y se ha adelantado por razón de un contrato de trabajo celebrado con un contratista independiente, militan razones jurídicas para que ese beneficiario o dueño de la obra se haga responsable de las obligaciones laborales que surgen respecto de ese trabajador, en cuanto se ha beneficiado de un trabajo subordinado que, en realidad, no es ajeno a su actividad económica principal.** "Con todo, encuentra la Corte, como lo ha explicado en anteriores oportunidades, que, de cara al establecimiento de la mencionada solidaridad laboral, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa o negocio de éste. Y desde luego, en ese análisis cumple un papel primordial la labor individualmente desarrollada por el trabajador, de tal suerte que es obvio concluir que sí, bajo la subordinación del contratista independiente, adelantó un trabajo que no es extraño a las actividades normales del beneficiario de la obra, se dará la solidaridad establecida en el artículo 34 citado".* (Subraya y negrita fuera de texto)

En este sentido encontramos la sentencia No. 54347 del 2 de diciembre de 2015 de la Sala Laboral de la Corte Suprema, en la cual se dispuso lo siguiente:

**"Así, al orientarse el cargo por la vía de los yerros probatorios al recurrente competía no solo acreditar el contrato que cumplió con el contratista independiente de las obras de la Hidroeléctrica del Guavio VIANINI ENTRECANALES, sino también, el contrato de obra entre el CONSORCIO CAMPENON BERNARD SPIE BATIGNOLLES, del cual era filial VIANINI ENTRECANALES, y la EMPRESA DE ENERGÍA DE BOGOTÁ, conforme a los hechos que plasmó en su demanda inicial, para de allí establecer la identidad de las labores normales de la empresa demandada con las cumplidas por su contratista, identidad de objeto social, actividad económica, giro de la empresa, cadena de producción, etc., que diera lugar a la solidaridad deprecada respecto de la responsabilidad laboral en el accidente de trabajo sufrido el 16 de octubre de 1984, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (...).**

**"Como nada de eso surge de los medios de prueba que en el primer cargo indica como apreciados con error, ni de los que señala en el segundo ataque como dejados de apreciar, más allá de ser cierto que en el objeto social de la EMPRESA DE ENERGÍA DE BOGOTÁ está el «(...) ejecutar todas las actividades conexas, complementarias en especial las siguientes: 1. Proyectar, construir y explotar centrales generadores de energía que utilicen cualquier recurso energético (...)», tal cual se ve en el certificado de su existencia y representación, pero del que no se desprende la obra encomendada al consorcio contratista, ni la particularmente asignada a la empresa filial para la que prestó sus servicios el recurrente, el Tribunal no incurrió en los yerros atribuidos, que según se ha visto, tampoco hubieran tenido trascendencia alguna para las resultas de recurso, dado que el argumento medular del fallo atacado quedó incólume, soportando suficientemente la sentencia." (Subrayado y negritas fuera del texto)**

Conforme lo expuesto, se observa que el caso *sub judice* NO se configuran los supuestos para que se declare la responsabilidad de la cual trata el artículo 34 del C.S.T., por cuanto:

**(i)** Entre mi representada y Dimantec Ltda. no existe y nunca ha existido relación de índole comercial y/o civil alguna. De igual forma, nunca ha existido vínculo alguno con las demás codemandadas.

**(ii)** El demandante nunca prestó servicios a mi representada, y mucho menos recibió órdenes o el pago de salarios por parte de C.I. Prodeco S.A., por el contrario, Dimantec Ltda., en su calidad de empleador del actor, fue quien pagó salarios, asignó cargos y turnos.

**(iii)** Por holgura, hay que manifestar que mi poderdante se dedica a la exploración y explotación de minerales, actividades que son totalmente ajenas a la labor que afirma el actor haber realizado, las cuales eran de mantenimiento de maquinaria.

**(iv)** Por otro lado, tampoco existe similitud entre los objetos sociales de mi representada y las demás codemandadas, teniendo en cuenta que:

- Prodeco S.A., tiene por objeto social la exploración y explotación de minerales, su beneficio y transformación para el uso comercial o industrial y la comercialización de tales productos dentro o fuera del País.
- Dimantec Ltda., se dedica a la prestación de servicios de mantenimiento, reparación, arme, desarme, montaje, desmontaje, lavado de cualquier tipo de maquinaria y sus diferentes componentes, entre otras.
- Relianz Mining Solutions S.A.S., se dedica a la compra, venta, arrendamiento, operación y exportación de maquinaria, equipos, elementos y de sus partes.

**(v)** En todo caso el demandante NO acredita haber prestado servicios en beneficio de Prodeco en ningún periodo.

En ese sentido, en el presente caso no se cumplen los presupuestos del artículo 34 del C.S.T. modificado por el artículo 3° del Decreto 2351 de 1965, toda vez que, no existió convenio entre ella y las codemandadas, y a su vez, su actividad misional es diferente a los objetos sociales de éstas.

Por lo tanto, C.I. Prodeco S.A. no tiene ninguna clase de responsabilidad en relación con las pretensiones de esta demanda, por lo que, en virtud de lo anterior, solicito señor Juez plural que se mantenga la absolución de mi representada frente a todos los cargos.

### **3. BUENA FE POR PARTE DE MI REPRESENTADA. –**

Debemos indicar que no hay lugar a la indemnización por falta de pago dispuesta en el artículo 65 del C.S.T. ni la indemnización por no consignación de cesantías, toda vez que para que éstas procedan es necesario, acorde con reiterados pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, que (i) exista un contrato de trabajo, (ii) haya mora por parte del empleador, y (iii) que la mora se derive de la mala fe por parte del empleador, lo cual está acreditado que no se dio en el caso que nos ocupa.

En el caso que nos ocupa encontramos que mi mandante (i) NO fue el empleador de la actora y, por consiguiente, NO existe adeuda que pueda generar esta indemnización, (ii) siempre actuó de buena fe, con la conciencia legítima de actuar conforme a derecho y sin ánimo de fraude.

Al respecto, de la buena fe que exonera del pago de indemnización moratoria, la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral ha llegado a similares conclusiones en diferentes pronunciamientos entre los cuales destaco la sentencia No. 10475 de julio 28 de 1998. M.P. Rafael Méndez Arango:

*"CONCEPTO DE BUENA FE QUE EXONERA DEL PAGO DE INDEMNIZACIÓN MORATORIA. Interesa aquí recordar la diferencia que la doctrina ha hecho entre la buena fe exenta de culpa o "buena fe cualificada" y la "buena fe simple", la indemnización por mora, por deberse entender que esta buena fe simple es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, y en la que no*

*es necesario que quien la alegue se halle libre de toda culpa". (Negrillas y subrayado fuera de texto).*

Mediante sentencia del 18 de abril de 2002, expediente 17024, la Corte Suprema de Justicia concluyó que no hay lugar al pago de la indemnización moratoria cuando no se pueda inferir un propósito de defraudar los intereses del trabajador por parte del empleador:

*"En relación con lo anterior recuerda la Sala que la imposición de la sanción de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, no es de aplicación automática e inexorable, pues, como insistentemente lo ha precisado, en cada caso concreto es menester examinar la conducta de la empleadora con referencia a la terminación del contrato laboral, para de esa forma determinar si su omisión de pago ó la solución deficitaria de salarios y prestaciones sociales en ese momento, está precedido por razones atendibles que justifican ese comportamiento, por lo que del mismo no puede inferirse un propósito defraudatorio de los derechos del trabajador." (Subrayado fuera del texto)*

En el mismo sentido se pronunció la referida Corporación en sentencia No. 35414 del 21 de abril de 2009, en la que dispuso:

*"Pues bien, planteadas así las cosas, primeramente es de recordar, que la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud.*

*"En según lugar, cabe decir, que en lo referente a estas dos clases de indemnizaciones moratorias, por **la no consignación al fondo de cesantías** consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y **la causada a la terminación de la relación laboral por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales debidas** dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, como lo pone de presente la censura, que es criterio de la Sala que ambas por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador..."*

En virtud de lo anterior, se concluye que las pretensiones de la demandada carecen de todo sustento fáctico y legal en relación con mi poderdante y, ésta deberá ser absuelta de todo cargo y, en su lugar, condenar a la parte actora por su manifiesta temeridad.

#### **4. DE LA REVISIÓN DE LOS ANEXOS DE LA DEMANDA SE COLIGE QUE AL ACCIONANTE NO LE ASISTE DERECHO AL FUERO DE SALUD PRETENDIDO.-**

Si bien a mi representada no le consta todo lo referente a los exámenes médicos, recomendaciones o restricciones laborales, incapacidades ni proceso de calificación del demandante, por ser un hecho de terceros, toda vez que Prodeco

NO fue su empleado y NO fue notificada de ninguna situación en relación a su estado de salud; consideramos que el actor no goza de la garantía de fuero de salud por cuanto:

Sea lo primero indicar que, me opongo a toda la historia clínica, restricciones o recomendaciones laborales y proceso de calificación que el demandante allega con su demanda, al no haber sido notificados dichos documentos a mi mandante, constituyen una prueba sumaria.

En todo caso, de la revisión del expediente se colige lo siguiente:

**(i)** Dimantec expidió unas recomendaciones laborales temporales, que iban hasta el 11 de enero de 2018.

**(ii)** El documento de fecha 18 de enero de 2016 remitido por la EPS Coomeva a Dimantec con asunto "Recomendación ocupacional" NO contiene ningún tipo de recomendación laboral, solo señala que las mismas son responsabilidad del empleador.

**(iii)** Pese a que el demandante allega la calificación de unas patologías, lo cierto es que NO aporta ningún tipo de incapacidad, calificación de PCL ni documento que dé cuenta que durante la vigencia de su vínculo con Dimantec NO pudo desarrollar normalmente sus funciones y mucho menos prueba haber sufrido una enfermedad que limitara sustancialmente el ejercicio de sus funciones.

**(iv)** El demandante no es una persona limitada ni discapacitada en los términos del artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, en concordancia con los artículos 1° y 5° de la Ley 361 de 1997, los cuales definen a las personas discapacitadas o con limitaciones como aquellas que tienen un porcentaje de Pérdida de Capacidad Laboral igual o superior al 25%.

De hecho, hasta la fecha de presentación de esta contestación el demandante ni siquiera ha sido calificado con pérdida de capacidad por las entidades pertenecientes al sistema de seguridad social.

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

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

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

*“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”*

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

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

Por otro lado, para que la protección laboral reforzada proceda, se hace necesario la limitación o deficiencia sea evidente y: (i) **que su limitación haya sido calificada como severa (mayor al 25% pero inferior al 50%) o profunda (el grado de minusvalía supera el 50%); (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud y; (iii) que el empleador termine la relación laboral “por razón de la limitación física del trabajador” y sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***"Sin embargo, la corporación consideró que, no por ello, debía accederse al reintegro deprecado por la trabajadora, debido a que dicha prerrogativa, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estaba destinada a las personas cuya pérdida***

**de capacidad laboral era de carácter severo o profundo, situación que no podía predicarse de la demandante, que había sido calificada con una pérdida de capacidad moderada, inferior al veinticinco por ciento (25%).**

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

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

Aunado a lo ya discurrido, **no puede perderse de vista que la decisión que adoptó el ad quem, relativa a la improcedencia del reintegro debido al carácter moderado de la pérdida de capacidad laboral de la demandante, fue acorde con las decisiones que ha adoptado esta corporación, como máximo órgano encargado por la Constitución Política de unificar la jurisprudencia en materia laboral, en las que ha precisado que la figura del reintegro, prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resulta procedente, exclusivamente, para las personas que presentan limitaciones en grado severo o profundo.** (Subrayado y negrillas fuera del texto)

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

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

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

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

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

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

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

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

"(...)

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

(...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto original)

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

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

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

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

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

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

En consideración a todo lo anterior, las pretensiones de la demanda carecen de todo sustento fáctico y legal en relación con mi representada, en consecuencia, solicito de manera respetuosa se confirme la sentencia en los términos que lo ha sido para C.I. Prodeco S.A.

De esta manera dejo expuestos mis alegatos de conclusión.

Adjunto sustitución de poder.

Del señor Magistrado,

**ISABEL CRISTINA ALDANA ROHENES**

**CC. 1.129.577.745 de Barranquilla**

**T.P 216.357 C.S de la J.**

[Isabel.aldana@chw.com.co](mailto:Isabel.aldana@chw.com.co)

[ialdanar@hotmail.com](mailto:ialdanar@hotmail.com)

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BARRANQUILLA-  
SALA LABORAL**

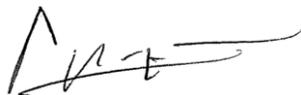
**M.P.** Edgar Enrique Benavides Getial  
E. S. D.

**REF. PROCESO ORDINARIO LABORAL**  
**DEMANDANTE: CARLOS JOSE PACHECO**  
**DEMANDADO: C.I PRODECO Y OTROS**  
**RADICADO: 08001310500620200018801 - (76.965-A)**

---

**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ**, abogado identificado con cédula de ciudadanía número 72.224.822 expedida en Barranquilla y con Tarjeta Profesional No. 101.847 expedida por el Consejo Superior Judicatura, en mi condición de apoderado especial de **C.I. PRODECO** dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito manifiesto a usted que SUSTITUYO el poder a mi conferido a la doctora **ISABEL CRISTINA ALDANA ROHENES**, identificada como aparece al pie de su firma con las mismas facultades a mi concedidas.

Sustituyo:



**CHARLES CHAPMAN LÓPEZ**  
C.C. 72.224.822 de Barranquilla  
T.P. No 101.847 del C.S.J.

Acepto,

**ISABEL CRISTINA ALDANA ROHENES**  
C.C. 1.129.577.745 de Barranquilla.  
T.P. 216.357 del C. S. de la J