

Señor

**JUEZ TERCERO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE CARTAGENA**

E. S. D.

REF.: Proceso Ordinario Laboral de **ROBERTO JOSE REYES QUIROZ**
contra **CBI COLOMBIANA S.A.**

RAD.2018- 279

_____, mayor de edad, vecina de la ciudad de Cartagena, identificada con C.C. No. _____ de Cartagena, abogada titulada y en ejercicio, portadora de la T.P. No. _____ del Consejo Superior de la Judicatura e inscrita en el registro de existencia y representación legal de la firma **V.T. SERVICIOS LEGALES S.A.S.**, entidad a la que le fue conferido poder por el Representante Legal de **CBI COLOMBIANA S.A.**

Se aportaron al momento de recibir la notificación personal del auto admisorio de la demanda los siguientes documentos:

- Poder conferido a **V.T. SERVICIOS LEGALES S.A.S.**
- Certificado de existencia y representación legal de **CBI COLOMBIANA S.A.**
- Certificado de existencia y representación legal de **V.T. SERVICIOS LEGALES S.A.S.**

I. IDENTIFICACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA QUE SE REPRESENTA:

Razón social:	CBI COLOMBIANA S.A.
Domicilio:	Cartagena
Representante Legal:	MASOUD DEIDEHBAN
Dirección notificaciones judiciales:	Carrera 13 B No. 26 - 78 Oficinas: 608-609 Barrio Torices – Cartagena

II. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA.

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

Procedo a referirme a las declaraciones cuya prosperidad se solicita, en los siguientes términos tomando la numeración de pretensiones de la demanda:

Que se condene a CBI COLOMBIANA a pagar indemnización de 180 días...”.

No está llamada a prosperar dado que el contrato de trabajo del demandante, terminó, al haber cesado las razones por las cuales se mantuvo más allá de la pérdida de la causa y materia de trabajo, resultando por tanto inoponible la alegada condición de salud.

Adicionalmente, No existiendo al momento de la terminación del contrato del demandante ninguna condición oponible para la extinción del vínculo laboral, no es procedente una pretensión como la ambicionada.

Costas y agencias en derecho.

Estarán a cargo de la parte actora por la manifiesta falta de fundamento de esta demanda, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 365 y s.s. del Código General del Proceso aplicable en juicios laborales y de seguridad social por invocación del art. 145 del C.P. del Trabajo y S. Social.

III. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA.

1. El hecho contiene sendas afirmaciones que independizo para responder:
 - ES CIERTO que el demandante suscribió contrato de trabajo con CBI.
 - NO ES CIERTO el cargo allí indicado, el demandante fue contratado para desempeñarse en el cargo de "AYUDANTE DE TUBERO"
 - En cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral, se acepta que fue el día 29 de julio de 2011.
2. ES CIERTO.
3. En lo que al estado de salud se refiere, NO ME CONSTA y me atengo a todo lo que se acredite y repose en la historia clínica del demandante, siendo necesario precisar que la última incapacidad que registró en la empresa terminó el 29 de marzo de 2015.
4. En lo que al estado de salud que fue relevante en algún momento del vínculo laboral, se refiere, NO ME CONSTA y me atengo a todo lo que se acredite y repose en la historia clínica del demandante.
5. En lo que al estado de salud que fue relevante en algún momento del vínculo laboral, se refiere, NO ME CONSTA y me atengo a todo lo que se acredite y repose en la historia clínica del demandante, siendo necesario precisar que la última incapacidad que registró en la empresa terminó el 29 de marzo de 2015.
6. El hecho contiene varias afirmaciones que independizaré para responderlas:
 - ES CIERTO que CBI presentó una solicitud ante el Ministerio del Trabajo a cuyo tenor me atengo íntegramente.
 - NO ES CIERTO que en el momento en que fue iniciado el señalado trámite pueda relacionarse con algún aspecto actual. La parte actora utiliza el verbo estar en tiempo presente cuando esa solicitud tuvo un marco y

contexto específico, para nada replicable al momento de la desvinculación del demandante.

7. No corresponde a un hecho, para conocer el contenido de dicha resolución deberán remitirse a la misma.
8. ES CIERTO. Se aclara que no se requería adelantar ningún trámite ante el Ministerio del Trabajo. Se extinguió la materia del trabajo, así como su causa se cumplió.
9. ES CIERTO.

IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA.

4.1. HECHOS DE LA RELACIÓN LABORAL CUYOS EXTREMOS FUERON JULIO 19 DE 2012 Y JULIO 31 DE 2017.

- Contrato de trabajo: labor u obra contratada
- Fecha de inicio julio 29 de 2011.
- Fecha de terminación enero 19 de 2018.
- Salario ordinario suma fija. Último salario ordinario mensual devengado \$2.533.140.
- Modo de terminación: Finalización de la obra u labor contratada.
- Cargo desempeñado: Almacenista A.
- Última incapacidad finalizada en Marzo 29 de 2015.

4.2. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA.

4.2.1. DEBIDA CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS SITUACIONES DE HECHO Y JURÍDICAS QUE SE IDENTIFICAN EN EL ESCENARIO PLANTEADO POR EL ACTOR.

4.2.1.1. DEL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DENOMINADO EXPANSIÓN DE LA REFINERÍA DE CARTAGENA. NECESARIAS PRECISIONES EN RELACIÓN CON LA FUENTE DEL TRABAJO PARA EL CUAL FUE CONTRATADO EL ACCIONANTE.

1. CBI COLOMBIANA S.A. fue constituida el 25 de octubre de 2007, teniendo como finalidad EXCLUSIVA la ejecución del Proyecto de Ampliación de la Refinería de Cartagena (REFICAR).
2. En junio 15 de 2010 suscriben CBI y Reficar un contrato por medio del cual CBI se obligó a ejecutar el diseño, ingeniería, procura construcción e instalación mecánica de todas las nuevas unidades que integrarían la Refinería de Cartagena, así como a lograr su terminación.

3. Desde el 31 de agosto del año 2015 CBI COLOMBIANA S.A. completó el 100% del avance global del proyecto, según certificación que se acompaña. VER CERTIFICACIÓN ADJUNTA.
4. CBI COLOMBIANA S.A. contrató laboralmente al accionante para que contribuyera con el aporte de su fuerza de trabajo, con la ejecución de un contrato de montaje de la refinería de Cartagena, proyecto que consistió en realizar un conjunto de obras físicas de construcción, adecuación y, por supuesto, las simultáneas y necesarias actividades administrativas, por lo que toda posición laboral que fue creada, entre esas la que desempeñó el demandante, lo fue bajo claros y objetivos parámetros de temporalidad, que además fueron explicados y conocidos por el accionante, todo lo cual definió la causa de la contratación y una materia de trabajo eminentemente temporal.

4.2.1.2. EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EXTENSIÓN ESPECIAL Y TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIDA DE PROTECCIÓN DE LA CONDICIÓN DEL ACCIONANTE, FINALIZACIÓN DE TAL CONDICIÓN.

No obstante el cumplimiento de la condición de la que dependía la subsistencia del vínculo laboral y la extinción de la materia del trabajo en agosto 31 de 2015, fecha en la cual concluyó la ejecución del 100% del proyecto, el día 30 de noviembre de 2015, CBI COLOMBIANA S.A. atendiendo al historial de incapacidades, le comunicó que se mantendría la relación laboral siguiendo los lineamientos de la protección por condiciones de salud que podía involucrar a su favor una protección de estabilidad reforzada por debilidad manifiesta y de esa manera que el entonces trabajador contase con un tiempo adicional para los cubrimientos propios de la seguridad social.

Extensión por supuesto temporal, estabilidad claramente no absoluta, ni intemporal, dada las características de la vinculación y del único objeto de la actividad de CBI COLOMBIANA S.A. en el país.

Así, nada más apartado de la realidad que afirmar que CBI COLOMBIANA S.A. hizo, en el curso de la historia laboral del accionante, caso omiso o fue indiferente ante su condición de salud.

La acción tomada por mí poderdante representó un tiempo adicional de vigencia de la relación laboral para que el demandante adelantase todos los trámites requeridos para obtener los cubrimientos a que hubiese lugar, derivados de su afiliación al sistema de seguridad social.

Entonces es pertinente precisar que la terminación del período de extensión especial y temporal de la relación laboral, acaecida en enero de 2018, casi tres (3) años después de la fecha en la que todo vínculo estaba llamado a extinguirse, y sin que el demandante estuviese incapacitado, no solamente no es asimilable a un despido, porque no se desliga del factor objetivo que rigió dicha relación – causa y materia de trabajo temporales atadas a unas particularidades del frente de trabajo que estaba asociado a una actividad específica y también temporal –, sino que deviene en el único camino posible dentro el entorno descrito: cierre de las actividades y plazas laborales.

Sostener lo contrario llevaría a establecer un efecto de estabilidad absoluta en el trabajo el cual resulta ser totalmente ajeno a las bases constitucionales y legales del derecho al trabajo y al desconocimiento de, a su vez, el derecho que le asiste a una empresa para dar por terminado los contratos de trabajo, en especial por una razón objetiva como la que primó, derivada de la terminación del proyecto de expansión de la Refinería de Cartagena por parte de CBI Colombiana S.A.; no puede ligarse bajo ninguna circunstancia a la condición de salud que en su momento resultó relevante, como tampoco puede asimilarse a una conducta discriminatoria por tal razón.

Por lo tanto, se concluye que no existió al momento de la terminación del contrato de trabajo ninguna circunstancia que limite el ejercicio de la facultad legal de terminar el contrato de trabajo, por cuanto la estabilidad laboral reforzada tiene un alcance relativo y temporal, dado que no existe regulación alguna que imponga en Colombia estabilidades absolutas, como tampoco obligación para una entidad privada de crear actividades económicas para mantener activos vínculos laborales sin objeto alguno.

4.3. SOBRE LA SITUACIÓN ESPECÍFICA DE SALUD DEL ACCIONANTE, PROTECCIÓN A TRAVÉS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN A TRAVÉS DEL ESTADO COLOMBIANO.

CBI COLOMBIANA S.A. cumplió debidamente con sus deberes asociados a la afiliación y cotización debida al sistema de seguridad social, con lo cual garantizó la protección de su entonces trabajador, así como cumplió con las contribuciones que conllevan sus aportes a los distintos fondos o cuentas de la Nación, a través de las cuales el Estado, puede cumplir con su deber primordial de brindarle protección a aquellas personas que por su situación económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, tal como reza el Art. 13 (inc 3º) de la Constitución Política Colombiana.

Ahora bien, durante el tiempo en que su contrato de trabajo estuvo vigente, así como en la extensión que de la relación laboral se hizo con ocasión de la aplicación de una estabilidad reforzada derivada de la alegada condición de salud física y/o mental, CBI COLOMBIANA S.A. procuró, más allá de toda obligación, que la persona contase con un tiempo más que considerable para acudir a las distintas protecciones derivadas del sistema de seguridad social.

No obstante, resulta indiscutible que esta protección y solidaridad demostradas por CBI COLOMBIANA por casi tres años, no puede estar llamada a reemplazar las obligaciones de protección de las personas en debilidad manifiesta que es deber primordial del Estado Colombiano.

Es así como con la terminación de su contrato de trabajo se ha materializado el elemento de temporalidad que irradió su vinculación laboral desde primer momento y le permite al extrabajador entrar, si su situación así lo impusiere, dentro de la cobertura de los distintos campos de acción derivados de la existencia en nuestro país de un sistema nacional de discapacidad e inclusión social que constituye el pilar de la política pública a través de la cual el Estado Colombiano ha asumido su deber constitucional.

Entre otras, el acceso al citado sistema permite coberturas en salud, incorporación como beneficiarios de programas sociales, medidas de habilitación, rehabilitación, inclusión laboral y productiva, todo a cargo del Estado y canalizado a través de una institución

creada para ello y en la cual usted puede recibir toda la orientación: El Departamento de Protección Social.

Existiendo incluso, desde el año 2007 la Ley 1145, por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, ratificada por Colombia mediante la Ley 1346/2009, que establece una serie de obligaciones a cargo del Estado para garantizar el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión.

Es por ello por lo que, las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, son responsables de la inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad, debiendo asegurar que todas las políticas, planes y programas, garanticen el ejercicio total y efectivo de sus derechos.

Para tal fin, las autoridades deberán, implementar las siguientes acciones (Art. 5º Ley 1618/2013):

“1. Adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones adquiridas, según el artículo 4º de la Ley 1346 de 2009.

2. La Nación, los departamentos, distritos, municipios y localidades, de acuerdo con sus competencias, así como todas las entidades estatales de todos los órdenes territoriales, incorporarán en sus planes de desarrollo tanto nacionales como territoriales, así como en los respectivos sectoriales e institucionales, su respectiva política pública de discapacidad, con base en la Ley 1145 de 2007, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, y así mismo, garantizar el acceso real y efectivo de las personas con discapacidad y sus familias a los diferentes servicios sociales que se ofrecen al resto de ciudadanos.

3. Asegurar que en el diseño, ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación de sus planes, programas y proyectos se incluya un enfoque diferencial que permita garantizar que las personas con discapacidad se beneficien en igualdad de condiciones y en términos de equidad con las demás personas del respectivo plan, programa o proyecto.

4. Incorporar en su presupuesto y planes de inversiones, los recursos necesarios destinados para implementar los ajustes razonables que se requieran para que las personas con discapacidad puedan acceder a un determinado bien o servicio social, y publicar esta información para consulta de los ciudadanos.

5. Implementar mecanismos para mantener actualizado el registro para la localización y caracterización de las personas con discapacidad, integrados en el sistema de información de la protección social, administrado por el Ministerio de Salud y Protección Social.

6. Tomar las medidas tendientes a incentivar y orientar las estrategias de cooperación internacional e inversión social privada para generar programas y proyectos tendientes a mejorar las condiciones de las personas con discapacidad, así como en la implementación de ajustes razonables y acciones de inclusión social de las personas con discapacidad, bajo la coordinación de la agencia colombiana de cooperación internacional o quien haga sus veces.

7. Implementar los mecanismos necesarios para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad en la formulación de las diferentes políticas públicas.

8. Todos los Ministerios, en concordancia con la directriz del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, elaborarán un plan interinstitucional en un término no mayor a dos (2) años en el que, se determinen los recursos requeridos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad. El Gobierno Nacional apropiará los recursos necesarios en concordancia con el Acto Legislativo número 03 de 2011.

9. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento Nacional de Planeación, elaborarán anualmente los estudios económicos requeridos que permitan establecer progresivamente, en el marco fiscal de mediano plazo, los montos de los recursos necesarios a incluir dentro del presupuesto nacional destinados al cumplimiento de las políticas, planes, programas y proyectos que garanticen el ejercicio total y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. En concordancia con las obligaciones adquiridas por Colombia en los numerales 1° literal a, y 2°, del artículo 4°, Ley 1346 de 2009.

10. Las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local incluirán en sus presupuestos anuales, en forma progresiva, en el marco fiscal a mediano plazo, las partidas necesarias para hacer efectivas las acciones contenidas en favor del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

11. El Ministerio del Interior, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, y el Ministerio de Trabajo, o quienes hagan sus veces dispondrán los mecanismos necesarios para la integración de un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

12. El Departamento Nacional de Planeación (DNP) adoptará las medidas pertinentes para que cuando las familias tengan una o varias personas con discapacidad, el puntaje en la clasificación socioeconómica esté acorde al tipo de discapacidad y al grado de deficiencia otorgado por la instancia autorizada, con el fin de que se facilite el registro de estos grupos familiares en el Sisbén y en consecuencia el acceso a los programas sociales.

13. Las administraciones territoriales deben incluir en sus planes de desarrollo acciones para fortalecer el Registro de Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad (Rlcpd), integrado al Sistema de Información de la Protección Social (Sispro), e incorporar la variable discapacidad en los demás sistemas de protección social y sus registros administrativos.”

Nótese cómo no es dable trasladar la responsabilidades y obligaciones que se encuentran en cabeza del Estado, a la empresa privada. Y es que, mal podría entenderse que una persona que tuvo un trabajo, lo desarrolló, recibió ingresos, estuvo afiliado a la seguridad social, pero que por sobre todo fue vinculado a un proyecto temporal por una empresa privada que no tiene actividad alguna que permita mantener o proyectar frentes o posiciones laborales, esté llamada a suplir las cargas otorgadas por la Constitución Política al Estado; en particular aquella que nos ocupa en esta acción: la protección de la población en estado de discapacidad.

Dado que el accionante no alcanzó a perder en el 50% o más su capacidad laboral, deberá entonces hacer parte de las distintas políticas públicas diseñadas para la atención de la población discapacitada.

Insisto en que lo que no resulta admisible es la perpetuación de un vínculo laboral. No hay posibilidad de relaciones laborales inmutables y perennes en Colombia, menos dadas las características bajo las cuales se celebró, ejecutó y terminó el vínculo laboral.

Me preguntaría, de sostenerse la posición contraria y mantenerse la calificación de pérdida de capacidad laboral del accionante en un rango, como el ya establecido, inferior al 50%, ¿cuánto tiempo más tendría CBI COLOMBIANA S.A. que mantener el vínculo laboral? Un año? Dos? Cinco?

Transcurrieron casi tres años, desde el momento en que el demandante, dadas las condiciones de su contratación, dejar de tener la calidad de trabajador de CBI COLOMBIANA S.A. empresa que demostró en el curso de este tiempo un respeto y solidaridad con la situación, pero que no puede indefinidamente mantener tal vínculo, ello le impondría cargas que trascienden más allá de lo legal y constitucionalmente exigido.

4.4. INEXISTENCIA DE POSICIONES LABORALES DISTINTAS A AQUELLAS ADMINISTRATIVAS REQUERIDAS PARA EL CIERRE Y LIQUIDACIÓN TOTAL DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE CBI COLOMBIANA S.A.

En CBI COLOMBIANA S.A. hoy en día NO hay actividades o plazas laborales habilitadas para la ejecución del proyecto de construcción.

Únicamente se mantienen personas cuyas funciones están asociadas a las etapas de cierre y liquidación total de la actividad empresarial, quienes están involucrados con la administración propiamente dicha, gestión de la información, cumplimiento de pagos, compromisos fiscales, asuntos legales.

El proyecto concluyó el 31 de agosto de 2015, cuando se alcanzó el 100% de las actividades que CBI COLOMBIANA S.A. debía ejecutar.

4.5. ESTABILIDAD REFORZADA. NO SE CONFIGURA EN EL CASO QUE NOS OCUPA.

La Corte Constitucional en sentencia T- 706 de 2013 indicó respecto de la violación del derecho a la estabilidad reforzada que:

“...En este punto la jurisprudencia ha reseñado tres requisitos que deben configurarse para la procedencia de la acción de tutela cuando se invoca la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada aduciendo un trato discriminatorio por parte del empleador en razón al estado de salud de la persona afectada, a saber: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.”

La disminución física o el delicado estado de salud del trabajador ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación dentro del análisis que debe realizar el juez

constitucional para la procedencia de la acción de tutela, cuando se da por terminado el vínculo laboral con una persona que se encuentra en tal condición. No obstante, ello no significa que por esa sola circunstancia se deba acceder a la protección invocada.

Debe entonces hacer un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador. En ese evento, si el juez encuentra que este último tenía conocimiento de la condición especial de su trabajador y aun así decide despedirlo, tal circunstancia puede ser considerada como un acto de discriminación, pero no como un hecho concluyente a la hora de definir la ilegalidad del despido.

Es por esto por lo que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos. Por esta razón, el operador judicial debe analizar los sucesos propios de cada caso, así como el material probatorio que obre en el expediente y que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales.

La Corte ha realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el *nexo causal* a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder o no a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo. Sobre este aspecto ha dicho la corporación lo siguiente:

“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral. (...) Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”.

En cada caso concreto deberán estudiarse las circunstancias propias de la terminación del contrato, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos, con el fin de determinar la legalidad de la terminación de la relación laboral.

No se trata simplemente de indicar que se tiene una enfermedad, sino de demostrarlo y probar así mismo que existe un nexo causal entre la terminación del contrato y los supuestos padecimientos del accionante.

Reitero que en este caso nos encontramos ante la terminación de un contrato de trabajo de una forma legal, y objetiva, adicionalmente en lo que a mi mandante se refiere, tal y como se ha dicho, lo que tiene conocimiento es de la presencia de unas afecciones de salud del accionante, que son a todas luces de origen común, quien para la fecha de terminación de contrato no contaba con ningún tipo de restricción, ni incapacidad o tratamiento médico.

SU ÚLTIMA INCAPACIDAD FUE HASTA EL DÍA 29 DE MARZO DE 2015.

4.6. INVOCACIÓN DE JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL Y ORDINARIA DE RECIENTE EMISIÓN EN TORNO A LA PROTECCIÓN QUE SE PERSIGUE.

Pido al despacho que tome en consideración los siguientes pronunciamientos:

4.6.1. CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. SENTENCIA T-647 DE 2015 EMANADA DE LA SALA CUARTA DE REVISIÓN EN EXPEDIENTE ACUMULADO EN LOS CUALES LAS ACCIONES DE TUTELA SE IMPETRARON CONTRA CBI COLOMBIANA S.A. ALEGANDO DERECHO A PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR CONDICIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA DERIVADA DE TEMAS DE SALUD DE LOS ACCIONANTES.

Es importante para contextualizar al Sr. Juez, mencionar que las circunstancias fácticas que dieron origen a estas acciones de tutela son similares a las que se ventilan en esta que ahora nos ocupa y en ambos casos estudiados por la Corte Constitucional, no hubo lugar a impartir órdenes de protección vía tutela.

El problema jurídico dilucidado por la Corte Constitucional fue el siguiente:

“Si la empresa accionada vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad reforzada, a la vida, a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital de los accionantes por haber terminado su contrato de trabajo en estado de debilidad manifiesta.” (resaltado y subraya fuera de texto).

Y lo aborda desde tres aristas (citas textuales):

i. “Reiteración de doctrina constitucional sobre el principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela, en los casos de reintegro laboral.”

“Así, esta Corporación ha anotado que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional, como un trabajador discapacitado, es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la citada ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.”

ii. Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada, cuyos supuestos deben estar demostrados. Reiteración de jurisprudencia.

“Ante tales eventos, se ha consolidado la posición jurisprudencia en cuanto a que la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar efectiva en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de la estabilidad reforzada.

(...)

Ahora bien, no obstante lo anterior, ha sostenido la Corte que para que este derecho sea amparado a través de la acción de tutela es necesario comprobar la existencia de

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

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos.”

- iii. **“El necesario análisis del caso en concreto: circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos, así como el material probatorio que obre en el expediente”.**

“... la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de estabilidad laboral reforzada.”

4.6.2. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE COLOMBIA. SENTENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN LABORAL. M.P. Dr. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO.SL14134-2015. Radicación n.º 53083. Octubre 14 de 2015.

“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.”

Resulta entonces absolutamente relevante para el estudio de los casos de salud el tipo de limitación, porque como bien dijo la Corte Suprema, no es para todo, ni por todo, ni puede constituirse en una forma de trasgredir los principios constitucionales y legales bajo los cuales se ha estructurado la legislación laboral colombiana, que no reconocen estabilidades absolutas.

4.6.3. TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA – SALA LABORAL – MP. JOHNNESY DEL CARMEN LARA MANJAREZ. Radicación 2017/00504/00. Enero 26/2018.

“Ahora bien, aunado a la falta de procedencia del amparo deprecado por el actor, dentro de esta sentencia se establece de manera clara la imposibilidad de reintegro por un mecanismo constitucional preferente y sumario, del que se ha

dotado a las personas para que puedan solicitar a los jueces y Tribunal la inmediata protección, en los casos en que sus derechos fundamentales se vieran vulnerados o amenazados, **SIEMPRE** que no existiera otro mecanismo de defensa o cuando se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En este evento no se cumplen los requisitos para pretender el amparo y evitar un perjuicio irremediable, pues tal como se ha argumentado CBI COLOMBIANA S.A., ha garantizado por más de DOS (2) años, UN (1) mes y QUINCE (15) días, la estabilidad del trabajador pese a que el proyecto para el cual se contrató ya culminó, de tal manera que “no puede hablarse ahora de un mecanismo alternativo, menos aún adicional o complementario para obtener el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, pues su naturaleza, según la Constitución, es la de único medio de protección, precisamente incorporado a la carta, con el fin de llenar eventuales vacíos del ordenamiento jurídico, para la eficacia de los derechos fundamentales.”

Vacío que en este caso en particular no existe, porque el actor tiene la jurisdicción ordinaria laboral que es la competente para dirimir esta clase de conflictos y donde se podrá demostrar por medio de un debate probatorio adecuado que las obligaciones de CBI COLOMBIANA S.A., fueron más allá de lo que le competía sin que exista obligación de mantener indefinidamente, vínculos contractuales al no existir estabilidades laborales absolutas, siendo además el Estado el garante y quien debe asumir las cargas adicionales que de un estado de debilidad manifiesta puedan presentarse.

4.7. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Arts. 34, 47 y 61 del C.S. del Trabajo sub. Art. 5º Ley 50/90; Art. 488 del C.S. del Trabajo; artículo 74 y s.s., 145, 151 del C. P. de Trabajo y Seguridad Social; arts. 148 y siguientes del CGP; y demás disposiciones concordantes.

V. EXCEPCIONES.

A las peticiones de la demanda opongo las siguientes excepciones:

a. INEXISTENCIA DE OBLIGACIONES.

Al no haber obligaciones a cargo de la demandada que no hayan sido satisfechas.

b. AUSENCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA ALEGADA CONDICIÓN DE SALUD.

La terminación de la relación laboral regida por un contrato que resultó extendido más allá de su vocación de temporalidad no estuvo relacionada con el estado de salud del demandante, quien no registraba incapacidad alguna desde el mes de marzo de 2015.

c. PAGO.

De todas las acreencias laborales causadas a favor del demandante en cada una de las relaciones laborales en las que estuvo ligado con mí representada.

d. PRESCRIPCIÓN.

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

e. GENÉRICA.

Solicito que se declare probada toda excepción de fondo cuyos fundamentos hayan sido acreditados en el proceso. Excepción que se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 282 del Código General del Proceso – aplicable en juicios laborales y de seguridad social de acuerdo con lo preceptuado por el art. 145º de dicho código - , que señala:

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

VI. PRUEBAS.

Solicito que se decreten y practiquen las siguientes pruebas:

a. INTERROGATORIO DE PARTE.

Que se cite y haga comparecer al demandante para que absuelva el interrogatorio de parte que le formularé en audiencia o en sobre cerrado y que en todo caso versará sobre la veracidad de lo afirmado al contestar los hechos de la demanda y lo afirmado al proponer excepciones.

b. DOCUMENTALES.

1217_Ccesantias_2011_283612.pdf
1217_Ccesantias_2012_283613.pdf
1217_Ccesantias_2013_283614.pdf
1217_Ccesantias_2014_283615.pdf
1217_Ccesantias_2015_283616.pdf
1217_Ccesantias_2016_856121.pdf
1217_Certificado_ingresos_y_retenciones_2011_278787.p
df
1217_Certificado_ingresos_y_retenciones_2012_278788.p
df
1217_Certificado_ingresos_y_retenciones_2013_278789.p
df
1217_Certificado_ingresos_y_retenciones_2014_278790.p

df

1217_Certificado_ingresos_y_retenciones_2015_278791.p

df

1217_Certificado_ingresos_y_retenciones_2016_856156.p

df

1217_Constancia de pago BBVA - Liquidacion_868021.pdf

1217_Contrato_168456.pdf

1217_Cterminacion_867978.PDF

1217_CTProspectiva_194758.pdf

1217_Liquidacion_868001.pdf

1217_OtroSi_131896.pdf

1217_OtroSi_140025.pdf

1217_OtroSi_141290.pdf

1217_OtroSi_142232.pdf

1217_OtroSi_145366.pdf

1217_OtroSi_24099.pdf

1217_OtroSi_24100.pdf

1217_OtroSi_24101.pdf

1217_OtroSi_24102.pdf

1217_OtroSi_39578.pdf

1217_OtroSi_41888.pdf

1217_OtroSi_41889.pdf

1217_OtroSi_41890.pdf

1217_OtroSi_44997.pdf

1217_OtroSi_48122.pdf

1217_OtroSi_48124.pdf

1217_OtroSi_54785.pdf

1217_OtroSi_55409.pdf

1217_OtroSi_59943.pdf

1217_OtroSi_61669.pdf

1217_Terminacion_63677.pdf

1217_Carta 16 de enero 2017 -

CISO_822717.pdf

1217_Carta_30_Nov_CISO_217309.pdf

1217_Carta_30_Nov_CISO_99472.pdf

1217_Carta_3_Diciembre_CISO_217711.pd

f

1217_Carta_Suspencion_de_contrato_28042016_CISO_217
988.pdf

1217_VPago_2011_10_Octubre_362719.pd

f

1217_VPago_2011_11_Noviembre_362720
.pdf

1217_VPago_2011_12P_Diciembre PRIMAS_362722.pdf

1217_VPago_2011_12_Diciembre_362721.
pdf

1217_VPago_2011_7_Julio_362716.pdf
1217_VPago_2011_8_Agosto_362717.pdf
1217_VPago_2011_9_Septiembre_362718.pdf
1217_VPago_2012_10_Octubre_362734.pdf
1217_VPago_2012_11_Noviembre_362735.pdf
1217_VPago_2012_12P_Diciembre PRIMAS_362737.pdf
1217_VPago_2012_12_Diciembre_362736.pdf
1217_VPago_2012_1_Enero_362723.pdf
1217_VPago_2012_2_Febrero_362724.pdf
1217_VPago_2012_3_Marzo_362725.pdf
1217_VPago_2012_4_Abril_362726.pdf
1217_VPago_2012_4_Abril_362727.pdf
1217_VPago_2012_5_Mayo_362728.pdf
1217_VPago_2012_5_Mayo_362729.pdf
1217_VPago_2012_6P_Junio PRIMAS_362738.pdf
1217_VPago_2012_6_Junio_362730.pdf
1217_VPago_2012_7_Julio_362731.pdf
1217_VPago_2012_8_Agosto_362732.pdf
1217_VPago_2012_9_Septiembre_362733.pdf
1217_VPago_2013_10_Octubre_362748.pdf
1217_VPago_2013_11_Noviembre_362749.pdf
1217_VPago_2013_12P_Diciembre PRIMAS_362751.pdf
1217_VPago_2013_12_Diciembre_362750.pdf
1217_VPago_2013_1_Enero_362739.pdf
1217_VPago_2013_2_Febrero_362740.pdf
1217_VPago_2013_3_Marzo_362741.pdf
1217_VPago_2013_4_Abril_362742.pdf
1217_VPago_2013_5_Mayo_362743.pdf
1217_VPago_2013_6P_Junio PRIMAS_362752.pdf
1217_VPago_2013_6_Junio_362744.pdf
1217_VPago_2013_7_Julio_362745.pdf
1217_VPago_2013_8_Agosto_362746.pdf
1217_VPago_2013_9_Septiembre_362747.pdf

1217_VPago_2014_10_Octubre_362764.pdf
f
1217_VPago_2014_11_Noviembre_362765.pdf
1217_VPago_2014_12P_Diciembre PRIMAS_362767.pdf
1217_VPago_2014_12_Diciembre_362766.pdf
1217_VPago_2014_1_Enero_362753.pdf
1217_VPago_2014_2_Febrero_362754.pdf
1217_VPago_2014_3_Marzo_362755.pdf
1217_VPago_2014_3_Marzo_835307.pdf
1217_VPago_2014_4_Abril_362756.pdf
1217_VPago_2014_5_Mayo_362757.pdf
1217_VPago_2014_5_Mayo_362758.pdf
1217_VPago_2014_5_Mayo_362759.pdf
1217_VPago_2014_6P_Junio PRIMAS_362768.pdf
1217_VPago_2014_6_Junio_362760.pdf
1217_VPago_2014_6_Junio_845833.pdf
1217_VPago_2014_7_Julio_362761.pdf
1217_VPago_2014_8_Agosto_362762.pdf
f
1217_VPago_2014_9_Septiembre_362763.pdf
1217_VPago_2015_10_Octubre_362778.pdf
f
1217_VPago_2015_11_Noviembre_362779.pdf
1217_VPago_2015_12P_Diciembre PRIMAS_362781.pdf
1217_VPago_2015_12_Diciembre_362780.pdf
1217_VPago_2015_1_Enero_362769.pdf
1217_VPago_2015_1_Enero_828519.pdf
1217_VPago_2015_2_Febrero_362770.pdf
1217_VPago_2015_3_Marzo_362771.pdf
1217_VPago_2015_4_Abril_362772.pdf
1217_VPago_2015_5_Mayo_362773.pdf
1217_VPago_2015_6P_Junio PRIMAS_362782.pdf
1217_VPago_2015_6_Junio_362774.pdf
1217_VPago_2015_7_Julio_362775.pdf
1217_VPago_2015_8_Agosto_362776.pdf
f
1217_VPago_2015_9_Septiembre_362777.pdf
1217_VPago_2016_10_Octubre_819860.pdf
f

1217_VPago_2016_11_Noviembre_820116.pdf
1217_VPago_2016_12P_Diciembre PRIMAS_821996.pdf
1217_VPago_2016_12_Diciembre_821756.pdf
1217_VPago_2016_1_Enero_362783.pdf
1217_VPago_2016_2_Febrero_362784.pdf
1217_VPago_2016_3_Marzo_362785.pdf
1217_VPago_2016_4_Abril_362786.pdf
1217_VPago_2016_5_Mayo_362787.pdf
1217_VPago_2016_6P_Junio PRIMAS_362789.pdf
1217_VPago_2016_6_Junio_362788.pdf
1217_VPago_2016_7_Julio_764859.pdf
1217_VPago_2016_7_Julio_767036.pdf
1217_VPago_2016_7_Julio_767037.pdf
1217_VPago_2016_8_Agosto_767377.pdf
1217_VPago_2016_8_Agosto_767378.pdf
1217_VPago_2016_9_Septiembre_768686.pdf
1217_VPago_2017_10_Octubre_866387.pdf
1217_VPago_2017_11_Noviembre_866464.pdf
1217_VPago_2017_12P_Diciembre PRIMAS_866910.pdf
1217_VPago_2017_12P_Diciembre_866995.pdf
1217_VPago_2017_1_Enero_855325.pdf
1217_VPago_2017_2_Febrero_855577.pdf
1217_VPago_2017_3_Marzo_855817.pdf
1217_VPago_2017_4_Abril_858525.pdf
1217_VPago_2017_5_Mayo_858727.pdf
1217_VPago_2017_6P_Junio PRIMAS_864320.pdf
1217_VPago_2017_6_Junio_863669.pdf
1217_VPago_2017_7_Julio_863852.pdf
1217_VPago_2017_8_Agosto_864007.pdf
1217_VPago_2017_9_Septiembre_864129.pdf

Certificado de ejecución del proyecto 100%.

VII. A LAS PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA.

a. DOCUMENTALES.

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

VIII. ANEXOS.

Son los documentos anunciados grabados en un CD, así como los adjuntados al momento de diligenciarse la notificación del auto admisorio de la demanda.

IX. NOTIFICACIONES.

A mi poderdante en el kilómetro 7, vía a Mamonal, de esta ciudad.

Las oigo en la secretaría del Juzgado y en las propias dependencias de mi representada, en la dirección más arriba anotada de la ciudad de Cartagena.

Señor Juez,

C.C. No. _____ expedida en Cartagena
T.P. No. _____ del Consejo Superior de la Judicatura