



Señora

JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ZIPAQUIRÁ

E.

S.

D.

Ref. Proceso Ordinario Laboral de **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**
contra **PACKING S.A.S.**

Rad. No. 25899310500120240023900

MARÍA TERESA GONZÁLEZ SOLEDAD, mayor de edad, abogada titulada, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando como apoderada judicial de **PACKING S.A.S.**, conforme al poder conferido a la Firma **LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.**, estando dentro del término legal, me permito **CONTESTAR LA DEMANDA** de la referencia, instaurada a través de apoderado judicial por el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**, en los siguientes términos:

I. HECHOS

Doy respuesta a todos y cada uno de los hechos, en el mismo orden y numeración en que fueron planteados por el demandante en el escrito de demanda de conformidad con lo siguiente:

1. **ES CIERTO, pero aclaro.** El señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con **PACKING CAJAS DE CARTÓN S.A.** el 06 de marzo de 1996, con inicio de labores el mismo día, para desempeñar el cargo de AYUDANTE GENERAL.
2. **NO ES CIERTO.** El señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** durante la vigencia de la relación laboral con mi representada desempeñó los siguientes cargos:

“Ayudante General – Desde el 06 de marzo de 1996 hasta el 15 de noviembre de 1998.



Marcador Impresora – Desde el 16 de noviembre de 1998 hasta el 31 de agosto de 2010.

Operario de Impresora – Desde el 01 de septiembre de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Operario Ward 15000 – Desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de julio de 2023.

Operario Troqueladora – Desde el 01 de agosto de 2023 hasta el 24 de noviembre de 2023”.

3. **ES CIERTO, pero aclaro.** El último salario básico mensual devengado por el actor al momento de la terminación del contrato de trabajo, es decir, al 24 de noviembre de 2023, ascendió a la suma de **TRES MILLONES CIENTO CUARENTA Y UN MIL CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$3.141.186,00)**.
4. **NO ME CONSTA.** Se trata de un hecho que guarda relación con el estado de salud del actor y su historia clínica. Al respecto, es del caso precisar, que dicha información goza de reserva profesional, en los términos del artículo 1º de la Resolución 1995 de 1999 del entonces Ministerio de Salud, razón por la cual, no me es dable emitir pronunciamiento alguno.
5. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3º del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.
6. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3º del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.
7. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3º del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.
8. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual



impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.

9. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.
10. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.
11. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.

No obstante lo anterior, en la medida que el hecho se refiere a la diligencia de descargos de fecha 31 de marzo de 2022, me atengo al contenido íntegro y literal de la misma.

12. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos en el numeral 3° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.

No obstante lo anterior, en la medida que el hecho se refiere a la comunicación de fecha 07 de abril de 2022, me atengo al contenido íntegro y literal de la misma.

13. **NO ES CIERTO como está redactado.** Se trata de un hecho narrado de manera general e indeterminada, con apreciaciones subjetivas y descontextualizadas, lo cual impide su respuesta en los términos exigidos



en el numeral 3° del artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de contera dificulta el derecho de defensa y contradicción de mi representada.

Sin perjuicio de lo anterior, en la medida que el hecho se refiere al trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, me atengo al contenido íntegro y literal del mismo.

14. **NO ES CIERTO como está redactado.** En la medida que el hecho se refiere al trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, me atengo al contenido íntegro y literal del mismo.

15. **NO ES CIERTO como está redactado.** En la medida que el hecho se refiere al trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, me atengo al contenido íntegro y literal del mismo.

16. **NO ES CIERTO.** En la medida que el hecho se refiere al trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, me atengo al contenido íntegro y literal del mismo.

17. **NO ES CIERTO como está redactado.** En la medida que el hecho se refiere al trámite administrativo adelantado ante el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, me atengo al contenido íntegro y literal del mismo.

Aunado a lo anterior, es del caso precisar, que mediante Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, el Ministerio de Trabajo - Territorial Cundinamarca autorizó la terminación del contrato de trabajo del actor.

18. **NO ES CIERTO como está redactado.** Mi representada mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023 le informó al demandante que conforme a la autorización del Ministerio de Trabajo - Territorial Cundinamarca, finaliza el contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha.



No obstante lo anterior, en la medida que el hecho se refiere a la comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, me atengo al contenido íntegro y literal de la misma.

II. PRETENSIONES

Me opongo a las pretensiones, declaraciones y condenas en la forma en que aparecen formuladas en la demanda, no obstante, me pronuncio respecto de cada una de ellas en los siguientes términos:

DECLARATIVAS

1. **ME OPONGO y la rechazo.** Mi representada NO finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

2. **ME OPONGO y la rechazo.** El Juez Laboral NO es competente para inaplicar o controvertir un acto administrativo como la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023 expedida por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca y menos aun cuando la misma se encuentra debidamente ejecutoriada, razón por la cual, no puede pronunciarse respecto a esta la pretensión.
3. **ME OPONGO y la rechazo.** Mi representada NO finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario,



mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

CONDENATORIAS

4. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.

Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de salarios ni acreencia laboral alguna.



5. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.

Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de cesantías ni acreencia laboral alguna.

6. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.



Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de intereses a las cesantías ni acreencia laboral alguna.

7. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.

Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de primas de servicios ni acreencia laboral alguna.

8. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del



Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.

Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de aportes a pensión ni acreencia laboral alguna.

9. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.

Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de vacaciones ni acreencia laboral alguna.

10. **ME OPONGO y la rechazo.** Se trata de una pretensión carente de todo fundamento fáctico y jurídico, en la medida que mi representada **NO** finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, por el contrario, mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa imputable a él y que se iniciaría ante el



Ministerio de Trabajo la solicitud de autorización para finalizar el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral conforme la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, mediante la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, razón por la cual, la decisión de dar por finalizada la relación laboral del demandante, goza de total eficacia y validez, motivo por el cual, el reintegro pretendido **NO** resulta viable.

Por último, es del caso precisar, que en la medida que **NO** existe fundamento fáctico ni jurídico que haga viable el reintegro deprecado, tampoco lo hay para que se condene a mi representada al reconocimiento y pago de vacaciones ni acreencia laboral alguna.

- 11. ME OPONGO y la rechazo.** En la medida que ninguna de las pretensiones de la demanda, tiene vocación de prosperidad, **NO** existe razón alguna para que se imponga a cargo de mi representada el reconocimiento y pago de indexación alguna.
- 12. ME OPONGO y la rechazo.** En la medida que las pretensiones de la demanda carecen de sustento fáctico y jurídico, **NO** existe sustento alguno para que se imponga una condena por parte del Despacho en ejercicio de las facultades ultra y extra petita, establecidas en el artículo 50 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social.
- 13. ME OPONGO y la rechazo.** Como quiera que ninguna de las pretensiones de la demanda tiene vocación de prosperidad, **NO** existe razón alguna para que se imponga a cargo de mi representada el pago de las costas procesales que lleguen a causarse durante el trámite del proceso.

Sin perjuicio de lo anterior, es preciso indicar, que al ser el demandante quien resultará vencido en el proceso, debido a la temeridad de sus pretensiones y descontextualizada narración de hechos en contra de mi representada, es él quien deberá ser condenado en costas por parte del Juzgado, en los términos establecidos en el artículo 365 del Código General del Proceso y demás normas concordantes.



III. EXCEPCIONES

Sin que implique reconocimiento de derecho alguno, propongo en favor de mí representada las excepciones que más adelante relaciono, y las cuales sustento en los hechos y razones que a continuación expongo.

PREVIA

1. FALTA DE JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

La propongo con fundamento en el numeral 1º del artículo 100 de Código General del Proceso, aplicable por analogía al procedimiento laboral de acuerdo con el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y S.S.

“(...) 1. Falta de jurisdicción o de competencia (...)”.

Lo anterior, en atención a las pretensiones declarativas de la demanda en especial la pretensión segunda en la que solicita *“inaplicar la Resolución No. 1299 de 8 de noviembre de 2023, por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación, expedida por el Ministerio de Trabajo el 8 de noviembre de 2023”*, toda vez, que el proceso ordinario laboral **NO** es el proceso para solicitar inaplicar o controvertir un acto administrativo debidamente ejecutoriado.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3336-2022 con radicación No. 85568 del 05 de septiembre de 2022, indicó:

“(...) Igualmente, ante el reproche de que la demanda buscaba declarar la actuación administrativa como no conforme a derecho y no, la declaratoria de la legalidad o ilegalidad de la pensión proporcional de jubilación, debe responderse que, de una parte, el control de legalidad de los actos administrativos no es competencia de esta Corporación, por corresponder a lo contencioso administrativo (...)”.

De igual manera, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL813-2021 con radicación N° 59302 del 01 de marzo de 2021, manifestó:



“(…) Por otra parte, en cuanto a las pretensiones consistentes en dejar sin efectos las resoluciones n.º 001182 del 23 de octubre de 2007, 873 del 8 de julio de 2008, y 001523 del 28 de octubre del mismo año, así como la de declarar que no es procedente la compensación de los salarios, la Sala se inhibirá de decidir, atendiendo lo resuelto por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado en la sentencia proferida el 6 de mayo de 2009, dentro de la acción de tutela promovida por María Olga Herrera Villa contra la entidad llamada a juicio, con radicado n.º 25000-23-15-000-2009-00057-01 (f.º 209-231), en la que se dijo:

(…)

En este orden de ideas, en vista de que no es la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social, a la que se le ha atribuido la función de juzgar los actos de la administración, la Sala no se pronunciará sobre esos pedimentos declarativos (…). ”.

Por otra parte, el artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece:

“ARTÍCULO 88. PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”.

De igual manera el artículo 104 contempla *“De la jurisdicción de lo contencioso administrativo. La Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo está instituida para conocer, además de lo dispuesto en la Constitución Política y en leyes especiales, de las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones, sujetos al derecho administrativo, en los que estén involucradas las entidades públicas, o los particulares cuando ejerzan función administrativa (…). ”.*

Por todo lo anterior, es evidente que la pretensión principal respecto a la inaplicabilidad de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023 expedida por el Ministerio de Trabajo **NO** puede ser conocida por la jurisdicción ordinaria laboral, razón por la cual, deberá declararse probada la excepción y terminar el presente proceso.



DE MERITO

1. INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES y COBRO DE LO NO DEBIDO.

Durante la ejecución del contrato de trabajo y a la terminación del mismo mi representada le reconoció al demandante la totalidad de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales a las cuales tuvo derecho el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**. Así mismo, afilió al actor al Sistema de Seguridad Social Integral, cancelando total y oportunamente las cotizaciones.

En ese orden de ideas, y en la medida que mi representada no finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, **NO** hay lugar al reintegro, reconocimiento y pago de acreencias laborales.

Aunado a lo anterior, es del caso recalcar, que la relación laboral del actor finalizó con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

2. FALTA DE TITULO Y CAUSA DEL DEMANDANTE.

Fundamento esta excepción en el hecho que durante la vigencia y a la terminación del vínculo laboral mi representada le reconoció y pagó al demandante la totalidad de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales a las cuales tuvo derecho. Así mismo, afilió al actor al Sistema de Seguridad Social Integral, cancelando en forma total y oportuna las cotizaciones.

En ese orden de ideas, y en la medida que mi representada no finalizó el contrato de trabajo del demandante de manera inconstitucional e ilegal, **NO** hay lugar al reintegro, reconocimiento y pago de acreencias laborales.

Por último, es del caso recalcar, que la relación laboral del actor finalizó con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.



3. ENRIQUECIMIENTO SIN JUSTA CAUSA.

Por cuanto el demandante pretende el reconocimiento de derechos laborales, sin contar con fundamento jurídico ni fáctico alguno que sustente sus pretensiones. La relación laboral del actor finalizó con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo en la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, sin que se pueda entender que mi representada finalizó el contrato de trabajo de manera ilegal e inconstitucional.

Las pretensiones del actor buscan obtener un provecho indebido de mi representada y un enriquecimiento sin justa causa, sin contar con fundamento jurídico ni fáctico alguno que sustente sus pretensiones.

En consecuencia, cualquier condena en favor del actor y a cargo de **PACKING S.A.S.** generaría un enriquecimiento sin justa causa del demandante y un empobrecimiento correlativo e injustificado de mi representada.

4. PAGO.

Mi representada le reconoció y canceló la totalidad de acreencias laborales a favor del demandante, durante la vigencia y a la finalización de la relación laboral, tales como salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás acreencias laborales, razón por la cual, **NO** existe fundamento alguno para cobrar sumas adicionales y menos aun cuando no procede el reintegro deprecado.

5. COMPENSACIÓN.

Mi representada le reconoció y canceló la totalidad de acreencias laborales a favor del demandante, durante la vigencia y a la finalización de la relación laboral, tales como salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás acreencias laborales, razón por la cual, **NO** existe fundamento alguno para cobrar sumas adicionales y menos aun cuando no procede el reintegro deprecado.



6. BUENA FE DE PACKING S.A.S.

Debe recordarse que el principio de la buena fe, además de estirpe Constitucional, obliga a las autoridades públicas y a la misma ley, a que presuman la buena fe en las actuaciones de los particulares.

Al respecto, la sentencia C - 1194 de 2008, indicó: “(...) *La jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una persona correcta. Así la buena fe presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la “confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada (...)*”.

De esta manera, la buena fe es un valor que se fundamenta en imperativos sociales como la confianza, rectitud, y honestidad, a lo que se destaca el cumplimiento de mi representada a estos preceptos, durante la vigencia del vínculo contractual.

Conforme a lo anterior, mi representada ha actuado con real y manifiesta buena fe con el demandante, tanto en la celebración del contrato de trabajo, durante la vigencia y a la finalización del mismo, al pagar total y oportunamente los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás acreencias laborales.

Aunado a lo anterior, es del caso recalcar, que la relación laboral del actor finalizó con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

Por último, es preciso destacar, lo señalado en la sentencia de radicación No. 57.379, proferida por la Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 1, Magistrado Ponente Martín Emilio Beltrán Quintero, el 06 de junio de 2018, en la cual se indicó: “*Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad 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 integridad o pulcritud*”.



7. PRESCRIPCIÓN.

La propongo con base en los argumentos y las disposiciones legales que me permito citar a continuación, los artículos 488 y 489 del Código sustantivo del Trabajo, señalan:

“(…) ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ARTICULO 489. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente. (...)”

A su turno, el artículo 151 del C.P.T. y de la S.S., dispone: *“(…) Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual. (...)”*

En ese sentido, todas las obligaciones de carácter laboral prescriben en un término de 3 años desde el momento de su causación, es decir, que solo se encontrarían vigente las acreencias desde 3 años atrás a la radicación de la demanda.

Teniendo en cuenta que la demanda se radicó el 23 de julio de 2024, cualquier derecho laboral causado con anterioridad al 23 de julio de 2021 se encuentra prescrito y así debe declararse por parte del Juzgado.

8. GENÉRICA

Todas las demás excepciones que por no requerir formulación expresa aparezcan demostradas en el proceso y deban ser declaradas por ese Despacho conforme a lo preceptuado en el artículo 282 del Código General del Proceso.



IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE LA DEFENSA.

A. Hechos y razones de la defensa.

1. El señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con **PACKING CAJAS DE CARTÓN S.A.** el 06 de marzo de 1996, con inicio de labores el mismo día, para desempeñar el cargo de AYUDANTE GENERAL.
2. El último cargo desempeñado por el demandante fue el de Operario Troqueladora.
3. El último salario básico mensual devengado por el actor, ascendió a la suma de **TRES MILLONES CIENTO CUARENTA Y UN MIL CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$3.141.186,00)**.
4. Mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 se le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
5. En la comunicación de fecha 07 de abril de 2022 se le informó al demandante que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la actuación correspondiente a obtener la autorización para terminar el contrato de trabajo, trámite que se adelantó conforme a la Ley.
6. El Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca mediante Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023 autorizó la terminación del contrato de trabajo del señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**
7. Mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó la efectividad de la terminación de la relación laboral con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, en la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.
8. Mi representada es y ha sido siempre respetuosa y garante de la dignidad, libertad, intimidad, honra y salud de sus colaboradores.



9. Mi representada afilió al demandante al Sistema de Seguridad Social Integral.
10. Mi representada subrogó el riesgo de invalidez, vejez y muerte del demandante con la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
11. Mi representada siempre ha dado cumplimiento efectivo de las obligaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.
12. Mi representada reconoció y pagó al actor de manera completa y oportuna todas y cada una de las acreencias laborales causadas a su favor durante la vigencia y a la finalización de la relación laboral.
13. Mi representada **NO** adeuda al demandante suma alguna por concepto de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones y demás acreencias laborales.
14. El actor durante la vigencia de la relación laboral con mi representada siempre estuvo apto para desarrollar sus funciones.
15. Mi representada ha actuado de buena fe en relación con el demandante.

B. Fundamentos y razones de la defensa.

1. EL VINCULO LABORAL ENTRE MI REPRESENTADA Y EL SEÑOR CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS.

El señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con **PACKING CAJAS DE CARTÓN S.A.** el 06 de marzo de 1996, con inicio de labores el mismo día, para desempeñar el cargo de AYUDANTE GENERAL.

De igual manera, el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** ejecutó los siguientes cargos durante la vigencia de la relación laboral con **PACKING S.A.S.**

El último cargo desempeñado por el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** fue el de Operario Troqueladora.



El último salario básico mensual devengado por el actor ascendió a la suma de **TRES MILLONES CIENTO CUARENTA Y UN MIL CIENTO OCHENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$3.141.186,00)**.

Es del caso recalcar, que la relación laboral del actor finalizó con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

Por todo lo anterior, es claro, que mi representada **NO** finalizó el vínculo laboral del demandante de forma ilegal o inconstitucional, todo lo contrario, mi representada siempre respeto los derechos fundamentales del señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**.

2. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Mi representada mediante comunicación de fecha 07 de abril de 2022 le informó al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS** la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Tocancipa, 7 de abril de 2022

**SEÑOR
CARLOS ANGEL
CIUDAD**

REF: TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA

Por medio de la presente, me permito informarle que la empresa ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, por justa causa y como consecuencia de los siguientes graves hechos, los cuales fueron corroborados por la Empresa en la diligencia de descargos a usted practicada.

Sin embargo, en la misma comunicación se le informó al demandante que se iniciaría ante el Ministerio de Trabajo la actuación correspondiente a obtener la autorización para terminar el contrato de trabajo, trámite que se adelantó conforme a la Ley.



Así las cosas, la empresa le comunica que de acuerdo con las confesiones realizadas en el acta de descargos, los cuales se consideran como un grave incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias y en consideración a su presunta condición de trabajador con fuero de salud y tener una presunta estabilidad laboral reforzada, se le comunica que la empresa iniciara ante el Ministerio de Trabajo actuación administrativa, tendiente a obtener autorización para terminar su contrato de trabajo y el levantamiento del fuero de discapacidad, por lo que esta decisión tan solo se hará efectiva y surtirá efectos a partir del momento en que se expida el acto administrativo por parte del ministerio del trabajo y/o usted pierda su presunta condición de discapacidad.

Todas estas hechas, así como las anteriores, se comunicaron al actor.

Por anterior, mediante comunicación de fecha 24 de noviembre de 2023, **PACKING S.A.S.** le comunicó al actor la efectividad de la terminación de la relación laboral con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, en la Resolución N° 1299 del 08 de noviembre de 2023.

Tocancipá, 24 de noviembre de 2023

Señor
CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS
Planta

Asunto: Terminación de contrato de trabajo con justa causa – efectividad del despido.
Notificación personal Resolución No.1299 del 08 de noviembre de 2023, proferida por el Director Territorial del Ministerio del Trabajo en Cundinamarca

Respetado señor:

Como es de su conocimiento, la empresa **PACKING S.A.S** presentó solicitud ante el Ministerio del Trabajo para que autorizara su despido con justa causa, con el fin que dicho ente administrativo autorizada la terminación de su contrato de trabajo, teniendo en cuenta la situación de discapacidad que posee.

El motivo de dicha solicitud consistió en que el día 18 de marzo de 2022 encontrándose dentro de su turno y jornada de trabajo, usted participó en la producción del pedido 252968 de nuestro cliente Saceites, oportunidad en la cual, se verificó el incumplimiento de sus obligaciones laborales, al no efectuar la revisión del montaje, permitiendo que se fabricaran con sello de certificación en C620, cuando según la tarjeta del pedido deberían ser C930. En la audiencia de descargos llevada a cabo, usted reconoció la falta cometida y la participación en la misma.



3. TRÁMITE ADMINISTRATIVO ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA - RESOLUCIÓN N° 1299 DE 2023.

En el trámite administrativo ante el Ministerio del Trabajo se profieren diversas decisiones, al igual los interesados presentaron recursos, allegaron pruebas, respetando el debido proceso y los derechos de los intervinientes.

De las pruebas allegadas con la demanda, se tiene, que el Ministerio del Trabajo - Territorial de Cundinamarca, en la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023, realizó una valoración de las pruebas que obran dentro del trámite administrativo y por ello autorizó la terminación de la relación laboral del actor

“(…)

***ARTÍCULO SEGUNDO: AUTORIZAR** la terminación del contrato solicitado por la sociedad PACKING S.A.S., con NIT. 800158850-5, representada por el Dr. JOSE PINZON QUINTERO con T.P. 39.22 del C S de la J, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente resolución.*

(…)”.

Ahora bien, es claro, que el trámite ante el Ministerio del Trabajo al igual que las resoluciones proferidas gozan de plena validez y legalidad, las cuales **NO** pueden ser desconocidas únicamente por estar en desacuerdo o tener una decisión en contra.

Por otra parte, el artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece:

“ARTÍCULO 88. PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO. Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar”.

De igual manera el artículo 104 contempla “De la jurisdicción de lo contencioso administrativo. La Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo está instituida para conocer, además de lo dispuesto en la Constitución Política y en leyes especiales, de las controversias y litigios originados en actos, contratos, hechos, omisiones y operaciones, sujetos al derecho administrativo, en los que estén involucradas las entidades públicas, o los particulares cuando ejerzan función administrativa (…)”.



Aunado a lo anterior, se debe precisar, que **NO** existe prueba alguna que el actor haya iniciado acción alguna ante la jurisdicción contenciosa administrativa con el fin que se declare sin efecto o la ilegalidad de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023 y **NO** puede pretender reabrir la discusión ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en ese sentido puede entenderse que se está ante la figura de la cosa juzgada, en los términos del artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

4. ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997 NO PREVÉ EL REINTEGRO PRETENDIDO

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, estipula:

*“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.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado **por razón** de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

De la simple lectura de la disposición legal se advierte que el legislador no previó el reintegro como una de las consecuencias para casos como el planteado por la parte demandante, razón por la cual, resulta significativo recordar que, de acuerdo con el artículo 230 de la Constitución Política de 1991 “Los jueces, en sus providencias, sólo están sometidos al imperio de la ley” lo cual hace impensable conceder un reintegro **NO** previsto en la disposición legal cuya aplicación reclama el demandante.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera, que la terminación del contrato de trabajo del actor, desde ningún punto de vista, fue con ocasión de su supuesto estado de salud y, por lo tanto, **NO** resulta aplicable en el caso presente la protección excepcional de que trata la disposición legal mencionada.



5. INEXISTENCIA DEL NEXO CAUSAL ENTRE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL ESTADO DE SALUD DEL ACTOR.

Es del caso recalcar, que **NO** existe nexo de causalidad alguno entre la presunta enfermedad que supuestamente aduce padecer el actor y su despido, toda vez, que la terminación del contrato fue legal conforme la potestad otorgada por el legislador con ocasión a una justa causa y autorización del Ministerio del Trabajo.

Por lo tanto, no se cumple requisito establecido por la jurisprudencia en sentencia T - 077 de 2014, Magistrado Ponente Mauricio González, en la que se indicó:

“(...) debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral (...)”.

En este sentido, es claro, que la sola terminación del contrato de trabajo **NO** implica discriminación alguna, para lo que se requiere que haya un nexo causal entre la discapacidad y/o limitación y la terminación del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo no implica discriminación alguna y que **NO** se demuestra por parte del demandante el **nexo causal** entre la enfermedad alegada y la terminación del vínculo laboral, es improcedente la prosperidad de las pretensiones incoadas en contra de mi representada.

Por otra parte, es del caso recalcar, que el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS, NO** es una persona que goce de estabilidad laboral reforzada, toda vez que de conformidad con la sentencia de la Corte Constitucional SU - 049 de 2017, dicha protección no es absoluta, por cuanto solo procede *“si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”*. (Negritas y subrayas fuera de texto).

Aunado a lo anterior, mi representada salvaguardando los derechos del trabajador sin tener obligación alguna de solicitar permiso del Ministerio de Trabajo para la terminación del contrato de trabajo del actor adelantó el procedimiento correspondiente y fue el Ministerio del Trabajo quien autorizó la terminación del contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, en la medida que la terminación del contrato del señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS NO** tiene nexo causal alguno con la



enfermedad que señala padecer, es claro, que no procede la protección invocada, toda vez, que su desvinculación no obedeció a un acto de discriminación.

6. BUENA FE DE PACKING S.A.S.

Debe recordarse que el principio de la buena fe, además de stirpe Constitucional, obliga a las autoridades públicas y a la misma ley, a que presuman la buena fe en las actuaciones de los particulares.

Al respecto, la sentencia C - 1194 de 2008, indicó: “(...) *La jurisprudencia constitucional ha definido el principio de buena fe como aquel que exige a los particulares y a las autoridades públicas ajustar sus comportamientos a una conducta honesta, leal y conforme con las actuaciones que podrían esperarse de una persona correcta. Así la buena fe presupone la existencia de relaciones recíprocas con trascendencia jurídica, y se refiere a la “confianza, seguridad y credibilidad que otorga la palabra dada (...)*”.

De esta manera, la buena fe es un valor que se fundamenta en imperativos sociales como la confianza, rectitud, y honestidad, a lo que se destaca el cumplimiento de mi representada a estos preceptos, durante la vigencia del vínculo contractual.

Conforme a lo anterior, mi representada ha actuado con real y manifiesta buena fe con el demandante, tanto en la celebración del contrato de trabajo, durante la vigencia y a la finalización del mismo, al pagar total y oportunamente los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás acreencias laborales.

Aunado a lo anterior, es del caso recalcar, que la relación laboral del actor finalizó con ocasión de la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

Por último, es preciso destacar, lo señalado en la sentencia de radicación No. 57.379, proferida por la Sala de Casación Laboral, Sala de Descongestión No. 1, Magistrado Ponente Martín Emilio Beltrán Quintero, el 06 de junio de 2018, en la cual se indicó: “*Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad 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 integridad o pulcritud*”.



7. PAGO COMPLETO Y OPORTUNO DE TODAS LAS ACREENCIAS LABORALES CAUSADAS A FAVOR DEL DEMANDANTE.

Mi representada durante la vigencia del vínculo laboral y a la finalización del mismo, reconoció y pagó al actor, la totalidad de las acreencias laborales a las cuales a que tuvo derecho. Así mismo, afilió al actor al Sistema de Seguridad Social Integral, cancelando en forma total y oportuna el valor de las correspondientes cotizaciones.

PACKING S.A.S. NO adeuda suma alguna al demandante, por ningún concepto.

8. PACKING S.A.S. HA ACTUADO CORRECTA, OPORTUNA Y DILIGENTEMENTE.

Mi representada ha actuado de forma diligente, cuidadosa, responsable y conforme el comportamiento exigible, esperable, en legítima confianza y de acuerdo con todas las distintas normas y regulaciones que le indican las directrices que siempre ha implementado en el cuidado de sus trabajadores y el respeto por sus derechos.

PACKING S.A.S. ha cumplido con las obligaciones y deberes, en las condiciones que le son exigibles según la actividad que desarrolla, de forma diligente, oportuna y cuidadosa, garantizando la seguridad y bienestar de todos sus trabajadores.

De esta forma, resulta claro, que mi representada desplegó todas las posibles acciones que le son exigibles, a fin de contrarrestar las distintas circunstancias que podrían serle reprochables a ésta, conforme la actividad que desarrolla, para lo cual no escatimó en forma alguna al establecer las más altas directrices que se dirigen a disminuir en su mayor medida los factores de riesgo que se pudiesen presentar.

V. NOTIFICACIÓN DE LA DEMANDA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante correo electrónico de fecha 06 de septiembre de 2024 notificó la demanda instaurada por el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**, por lo anterior, nos encontramos dentro de los términos de Ley para contestar la demanda.



De: Juzgado 01 Laboral Circuito - Cundinamarca - Zipaquirá <jlctozip@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviados: viernes, 6 de septiembre de 2024 11:12:10 (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito, Rio Branco

Para: | López & Asoc | Abogados <abogados@lopezasociados.net>

Asunto: RE: Proceso Ordinario Laboral de CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS contra **PACKING** S.A.S.Rad.: 25899310500120240023900

Cordial Saludo,

Se procede a compartir el proceso de la referencia por el término perentorio de cinco (05) días hábiles.

 [25899310500120240023900](#)

Atentamente,



Jhon Fredy Lizarazo Pico.

Notificador.

JUZGADO 1º LABORAL DEL CIRCUITO DE ZIPAQUIRA.

Carrera 13 No 5-49 Algarra II Zipaquirá -Cundinamarca

Sitio Web: [https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-laboral-de-](https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-laboral-de-zipaquirá)

zipaquirá

Tel:6018817151

"...Comprometidos con la Prestación Efectiva del servicio de
Administración de Justicia..."

VI. PRUEBAS

Sírvase señora Juez, tener y decretar como pruebas en favor de mi representada las siguientes:

1. INTERROGATORIO DE PARTE CON RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS.

Solicito se decrete y practique interrogatorio de parte al demandante, con reconocimiento de documentos, es especial los suscritos por él, tales como el contrato de trabajo, entre otros, y que formularé oralmente en audiencia pública o que pondré a disposición del Despacho por escrito en sobre cerrado con las formalidades de Ley, el que versará sobre los hechos materia de litigio.

2. DOCUMENTOS

1. Certificación laboral de fecha 19 de septiembre de 2024.
2. Contrato de trabajo suscrito por el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**.



3. Otrosíes suscrito por el señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**.
4. Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social del señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**.
5. Descripción de cargo Ayudante General.
6. Descripción de cargo Marcador Impresora.
7. Descripción de cargo Operario de Impresora.
8. Soporte de pago de salarios y prestaciones sociales de los años 2021 a 2023
9. Soportes de pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los años 2019 a 2023.
10. Soportes de pago de cesantías de los años 2018 a 2022 por parte de **PACKING S.A.S.**
11. Citación a diligencia de descargos de fecha 29 de marzo de 2022.
12. Acta de descargos del 31 de marzo de 2022.
13. Carta de terminación de la relación laboral de fecha 07 de abril de 2022.
14. Carta de terminación de la relación laboral de fecha 24 de noviembre de 2023.
15. Liquidación final de prestaciones sociales.
16. Certificación laboral de fecha 24 de noviembre de 2023.
17. Comprobantes de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los últimos tres meses de servicio.
18. Carta dirigida al fondo de cesantías para el retiro del auxilio de cesantías.
19. Solicitud de autorización ante Ministerio del Trabajo.
20. Resolución N° 836 del 28 de octubre de 2022.
21. Recurso de reposición y apelación contra la Resolución N° 836.
22. Resolución N° 998 del 30 de octubre de 2022.
23. Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.
24. Llamados de atención y suspensiones al señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**.
25. Reglamento Interno de Trabajo.
26. Derecho de Petición al Ministerio de Trabajo.
27. Constancia radicación Derecho de Petición.

3. TESTIMONIOS.

Sírvase señora Juez, recepcionar la declaración testimonial de las siguientes personas, mayores de edad, quienes pueden ser notificados en el Km 28 Autonorte Tocancipá correo electrónico notificaciones@packing.com.co y quienes depondrán sobre los hechos de la demanda y la contestación, en especial del vínculo laboral del demandante con mi representada, la ejecución del contrato de trabajo, el desarrollo y desempeño de sus funciones, el trámite ante el Ministerio del Trabajo, la



terminación de la relación laboral, el pago de salarios y prestaciones sociales, entre otros.

Los testigos son:

1. **JULIA ISABEL RINCÓN DUQUE** identificada con cédula número 1.072.649.562 quien declarara sobre los hechos de la demanda y la contestación, en especial del vínculo laboral del demandante con mi representada, la ejecución del contrato de trabajo, el desarrollo y desempeño de sus funciones, el trámite ante el Ministerio del Trabajo, la terminación de la relación laboral, el pago de salarios y prestaciones sociales, entre otros.
2. **SILVIA XIMENA BELTRÁN TRUJILLO** identificada con cédula número 52.711.746 quien declarara sobre los hechos de la demanda y la contestación, en especial del vínculo laboral del demandante con mi representada, la ejecución del contrato de trabajo, el desarrollo y desempeño de sus funciones, el trámite ante el Ministerio del Trabajo, la terminación de la relación laboral, el pago de salarios y prestaciones sociales, entre otros.
3. **ANDRÉS VALENCIA PALACIO** identificado con cédula número 1.107.096.840 quien declarara sobre los hechos de la demanda y la contestación, en especial del vínculo laboral del demandante con mi representada, la ejecución del contrato de trabajo, el desarrollo y desempeño de sus funciones, el trámite ante el Ministerio del Trabajo, la terminación de la relación laboral, el pago de salarios y prestaciones sociales, entre otros.

4. DOCUMENTOS EN PODER DE LA DEMANDADA

Con la contestación de la demanda se allegan los documentos con los que cuenta **PACKING S.A.S.** del señor **CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS**, contrato de trabajo, otrosí, certificación laboral, soportes de pago, entre otros.

5. DESCONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS

Desde esta etapa procesal me permito desconocer aquellos documentos allegados como prueba por la parte demandante que no provengan de mi representada y/o carezcan de firma por parte de quien los suscribe. De igual manera, desconozco cualquier documento que contenga el logotipo de mi representada y carezca de firma de un representante o trabajador de **PACKING S.A.S.**



VII. ANEXOS

1. La prueba documental relacionada en el acápite de pruebas.

VIII. NOTIFICACIONES

1. La demandada recibirá notificaciones en el Km 28 Autonorte Tocancipá) y en el correo electrónico notificaciones@packing.com.co
2. La suscrita recibirá notificaciones a través de la secretaria del Juzgado y/ o en mi oficina que se encuentra ubicada en la calle 70 No. 7 - 30 piso 6 de la ciudad de Bogotá y en los correos electrónicos abogados@lopezasociados.net y abogados1@lopezasociados.net

Atentamente,

MARÍA TERESA GONZÁLEZ SOLEDAD

C.C. No. 40.043.858 de Tunja

T.P. No. 140.963 del C. S. de la J.

MTGS/LMSN