

## ANÁLISIS JURÍDICO

En el documento revisado, se presenta la contestación de la demanda laboral que CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS interpone contra la empresa PACKING S.A.S. ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá. A continuación, te ofrezco un análisis jurídico de los principales puntos:

### 1. Naturaleza del Proceso:

Este es un proceso ordinario laboral donde el demandante, CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS, alega la terminación ilegal de su contrato de trabajo y solicita su reintegro, así como otros derechos laborales. La demandada, PACKING S.A.S., defiende la legalidad de la terminación contractual, sustentada en una autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo, contenida en la Resolución No. 1299 del 08 de noviembre de 2023.

### 2. Hechos Reconocidos y Negados:

La empresa acepta que CARLOS ARTURO ÁNGEL ROJAS trabajó bajo un contrato a término indefinido desde 1996, pasando por varios cargos dentro de la organización, con un salario final de \$3.141.186. Sin embargo, niega varios hechos que el demandante alega sobre su estado de salud, condiciones de trabajo y causas de la terminación del contrato, argumentando que estas afirmaciones son subjetivas y no respaldadas con pruebas suficientes.

### 3. Legalidad de la Terminación del Contrato:

La empresa justifica la terminación del contrato de trabajo con justa causa y asegura que se siguieron los procedimientos adecuados, incluyendo la solicitud y obtención de la autorización del Ministerio del Trabajo, como lo exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para trabajadores con alguna limitación física. El empleador sostiene que no hubo discriminación en la terminación del contrato y que la autorización administrativa legitima el despido.

### 4. Imposibilidad del Reintegro:

El empleador argumenta que, de acuerdo con el marco normativo, no se configura el derecho al reintegro, ya que el despido fue autorizado legalmente. Además, se resalta que el juez laboral no tiene competencia para inaplicar o controvertir un acto administrativo como la Resolución del Ministerio de Trabajo, lo que refuerza la defensa en cuanto a la validez de la terminación.

## **5. Oposición a las Pretensiones:**

Se rechazan las pretensiones del demandante, especialmente la solicitud de reintegro, salarios y pagos adicionales, bajo el argumento de que ya se han cumplido todas las obligaciones laborales de manera completa y oportuna. También se alega que el despido fue plenamente justificado y que la empresa ha actuado con buena fe en todo momento.

## **6. Excepciones Propuestas:**

La defensa plantea diversas excepciones, como:

Falta de jurisdicción y competencia: Se señala que el juez laboral no es competente para pronunciarse sobre la validez de un acto administrativo.

Inexistencia de obligaciones: Alega que el empleador cumplió con todas sus obligaciones laborales.

Enriquecimiento sin justa causa: Argumenta que las pretensiones del demandante carecen de fundamento jurídico, por lo que cualquier decisión favorable generaría un enriquecimiento injustificado.

Prescripción: Cualquier derecho anterior al 23 de julio de 2021 está prescrito, dado que la demanda se presentó el 23 de julio de 2024.

## **7. Pruebas:**

La defensa solicita la presentación de pruebas documentales, testigos y el interrogatorio del demandante para confirmar su versión de los hechos. Además, se presenta documentación sobre la relación laboral del demandante, pagos y cotizaciones al sistema de seguridad social, y comunicaciones oficiales relacionadas con la terminación del contrato.

## **Conclusión Jurídica:**

La defensa de PACKING S.A.S. se basa principalmente en la legalidad del procedimiento de terminación del contrato, argumentando que se obtuvo una autorización válida del Ministerio de Trabajo, y que, en consecuencia, no existe violación de derechos laborales. Además, se apoya en la falta de competencia del juez laboral para revisar la resolución administrativa que autorizó el despido.

Este caso se resolverá en gran medida con base en la valoración de las pruebas presentadas y la interpretación jurídica que haga el juez respecto de la validez de la autorización administrativa y el cumplimiento de las normas laborales por parte del empleador.