

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

Señor
JUEZ DIECISEIS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA
E. _____ S. _____ D.

**REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE JHON HENRY SANCHEZ
CHAPARRO VS. METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN RAD. 2021-
525.**

JOSE HELIODORO CABEZAS SUAREZ, mayor de edad, domiciliado y residente en Bogotá D.C, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.251.686, expedida en La Usme (Cund.), abogado en ejercicio, titular de la T.P. No. 37.282 del C.S.J, obrando en mí carácter de apoderado especial de la sociedad **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN** dentro de la pertinente oportunidad procesal, me permito dar contestación a la demanda indicada en la referencia, lo cual hago en los siguientes términos:

PETICIONES

Me opongo **A TODAS Y CADA UNA** de las **PRETENSIONES DECLARATIVAS Y DE CONDENAS** formuladas por el demandante por carecer las mismas de todo fundamento, tanto de hecho como de derecho, oposición que formulo en los siguientes términos, siguiendo el orden propuesto por el señor apoderado de la parte actora en el acápite respectivo del libelo:

I. PETICIONES PRINCIPALES

1. DECLARATIVAS

- 1.1 NO FORMULO OPOSICIÓN EXPRESA** contra esta petición, por cuanto las partes efectivamente suscribieron contrato de trabajo a término indefinido, el día 23 de marzo de 2012.
- 1.2 ME OPONGO** a que se declare que la bonificación pactada entre mi representada y el accionante, señor **JHON HENRY SANCHEZ CHAPARRO** mediante clausula adicional, tiene carácter salarial, por cuanto el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

1.3 ME OPONGO a que se declare que las prestaciones sociales causadas desde el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019 debieron liquidarse teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto, se repite, el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

1.4 ME OPONGO a que se declare que los aportes a seguridad social pagados respecto al actor deben ser reliquidados teniendo en cuenta su salario real, esto es, incluyendo el valor de la

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

bonificación demandada, toda vez que el demandado canceló al citado sistema la totalidad de los aportes generados a favor del actor, que era conocedor de la base salarial sobre la cual se cotizaba, de la cual se excluía, acorde a lo normado por el artículo 17 de la Ley 344 de 1.996, la bonificación pactada en los numerales anteriores, pactada por las partes de buena fe y con fundamento en lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

1.5 ME OPONGO a que se declare que el señor **JHON HENRY SANCHEZ CHAPARRO** al momento del despido contaba con amparo de estabilidad laboral reforzada, por cuanto para esa oportunidad, el sistema general de seguridad social no le había calificado pérdida de capacidad laboral superior al 15%, situación que implica que no había lugar a la aplicación de lo normado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1.991, en los términos señalados en los precedentes jurisprudenciales proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber, las sentencias 25130 de febrero 7 de 2006, 32532 de Julio 15 de 2.008, 35606 de 2009, 37514 de 20010, 36115 de 2010 y 38992 de noviembre 3 de 2010, determinaron al efecto, sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada y la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establecieron al efecto lo siguiente:

- Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.
- Que la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa;
- Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.

De igual manera, no contaba el actor con la garantía de estabilidad laboral reforzada por cuanto, la relación laboral culminó por una causa objetiva diferente a la enfermedad alegada por el accionante, situación que implica que mi representada no estaba en la obligación de solicitar autorización de despido ante el Inspector de Trabajo, en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva".

- 1.6 ME OPONGO** a que se declare que el despido del señor **JHON HENRY SANCHEZ CHAPARRO** fue ineficaz, por no contar con la autorización del Ministerio del Trabajo que ordena el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto, se repite, el contrato de trabajo terminó por justa causa comprobada de despido, es decir, por una causa objetiva independiente de la presunta enfermedad alegada por el demandante, patología por la cual no se le ha calificado pérdida de capacidad laboral superior al 15%, razón por la cual y acorde al precedente jurisprudencial contenido en la sentencia SL 1360 de 2018, no era necesario contar con la autorización del inspector de trabajo para proceder a tal determinación.
- 1.7 ME OPONGO** a que se declare que mi representada es responsable por las diferencias salariales, desde el momento en que retiró del pago el valor de la bonificación hasta el momento en que se realice el reintegro efectivo del trabajador, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

2. CONDENATORIAS

- 2.1 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la reliquidación y pago de la diferencia que resulte entre lo recibido y lo realmente ocasionado respecto de las cesantías y sus intereses, originadas entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990,

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

2.2 ME OPONGO a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la reliquidación y pago de la diferencia que resulte entre lo recibido y lo realmente ocasionado respecto de las primas de servicios originadas entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto, se repite, el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

2.3 ME OPONGO a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la reliquidación y pago de la diferencia que resulte entre lo recibido y lo realmente ocasionado respecto de las vacaciones originadas entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto, se repite, el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

2.4 ME OPONGO a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la indemnización contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, ya que la parte pasiva no consignó las cesantías por el valor completo causado entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, pues siempre se liquidaron con un salario inferior al no incluir el valor de la bonificación como su salario real, por cuanto, se repite, el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

2.5 ME OPONGO a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de la sanción moratoria por la falta de pago oportuno de los intereses de cesantías, ya que estos no fueron pagados completos a razón de que la liquidación de las cesantías siempre se calculó con un salario inferior al no incluir el valor de la bonificación como su salario real, por cuanto, se repite, el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

2.6 ME OPONGO a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de las diferencias salariales, desde el momento en que retiró del pago el valor de la bonificación hasta el momento de la desvinculación laboral, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

- 2.7 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de los aportes a seguridad social teniendo en cuenta como salario de cotización el valor correspondiente incluyendo la bonificación, durante los periodos que la recibió, toda vez que el demandado canceló al citado sistema la totalidad de los aportes generados a favor del actor, que era conocedor de la base salarial sobre la cual se cotizaba, de la cual se excluía, acorde a lo normado por el artículo 17 de la Ley 344 de 1.996, la bonificación pactada en los numerales anteriores, pactada por las partes de buena fe y con fundamento en lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.
- 2.8 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997, consistente en ciento ochenta (180) días de salario, como sanción por no solicitar la correspondiente autorización al Ministerio de Trabajo antes de dar por terminado el contrato laboral, por cuanto, se repite, el contrato de trabajo terminó por justa causa comprobada de despido, es decir, por una causa objetiva independiente de la presunta enfermedad alegada por el demandante, patología por la cual no se le ha calificado pérdida de capacidad laboral superior al 15%, razón por la cual y acorde al precedente jurisprudencial contenido en la sentencia SL 1360 de 2018, no era necesario contar con la autorización del inspector de trabajo para proceder a tal terminación.
- 2.9 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a realizar el pago de los salarios dejados de percibir por parte de éste, desde el día 18 de junio de 2019 hasta la fecha que se haga efectivo el reintegro del actor, habida cuenta de la inexistencia de estabilidad laboral reforzada que determine la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y el consiguiente reintegro, por cuanto para la fecha de esa terminación el sistema general de seguridad social no le había calificado pérdida de capacidad laboral superior al 15%, situación que implica que no había lugar a la aplicación de lo normado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1.991, en los términos señalados en los precedentes jurisprudenciales proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber, las sentencias

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

25130 de febrero 7 de 2006, 32532 de Julio 15 de 2.008, 35606 de 2009,37514 de 2010, 36115 de 2010 y 38992 de noviembre 3 de 2010, determinaron al efecto, sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada y la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establecieron al efecto lo siguiente:

- Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.
- Que la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa;
- Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.

De igual manera, no contaba el actor con la garantía de estabilidad laboral reforzada por cuanto, la relación laboral culminó por una causa objetiva diferente a la enfermedad alegada por el accionante, situación que implica que mi representada no estaba en la obligación de solicitar autorización de despido ante el Inspector de Trabajo, en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva"

2.10 ME OPONGO a que como consecuencia de lo anterior se ordene el reintegro inmediato a un cargo igual o de superior categoría al que venía realizando el actor, al momento de la terminación unilateral del contrato laboral, el día 15 de octubre de 2019 en primer por cuanto para la fecha el sistema general de seguridad social no le había calificado pérdida de capacidad laboral superior al 15%, situación que implica que no había lugar a la aplicación de lo normado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1.991, en los términos señalados en los precedentes jurisprudenciales

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber, las sentencias 25130 de febrero 7 de 2006, 32532 de Julio 15 de 2.008, 35606 de 2009, 37514 de 20010, 36115 de 2010 y 38992 de noviembre 3 de 2010, determinaron al efecto, sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada y la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establecieron al efecto lo siguiente:

- Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.
- Que la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa;
- Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.

De igual manera, no contaba el actor con la garantía de estabilidad laboral reforzada por cuanto, la relación laboral culminó por una causa objetiva diferente a la enfermedad alegada por el accionante, situación que implica que mi representada no estaba en la obligación de solicitar autorización de despido ante el Inspector de Trabajo, en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva"

En segundo término, no procede el reintegro por cuanto cesó la actividad empresarial de mi procurada **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, persona jurídica cuyo único objeto social era la suscripción y ejecución del contrato de concesión para la explotación económica de la actividad de transporte masivo, No 041 de 2000 que celebró con la **EMPRESA DE TERCER MILENIO S.A. -TRASMILENIO S.A**, contrato que finalizó mediante comunicación calendada el 23 de enero de 2018,

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

suscrita por la gerente de **TRANSMILENIO S.A.** que informó a **METROBUS S.A.** la voluntad inequívoca de dar por terminado definitivamente el mencionado contrato, a partir del 15 de junio de 2019, situación que obligó a mi procurada a solicitar ante el Ministerio del Trabajo el cierre total de la empresa y autorización para la terminación de los contratos de trabajo, petición que fue resuelta mediante Resolución No 002113 de 2019 del 18 de Junio expedida por la Dirección Territorial de Bogota, Despacho que tras estudiar el caso consideró:

*"Así las cosas, no le queda duda al Despacho que la causa que dio origen a los contratos de trabajo que **METROBUS S.A.** suscribió para dar cumplimiento con el contrato de concesión 040 de 2000 llegó a su inminente finalización y que las circunstancias contractuales impiden la continuación de la materia de trabajo, tal y como lo establece el numeral 2º del artículo 5º del Decreto 2351 de 1965."*

Ordenando ese acto administrativo:

*"ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la sociedad **METROBUS S.A.** identificada con NIT 830073622-5 y domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. en la calle 48 sur No 23-35 Patio Transmilenio Tunal, representada legamente por el señor RAÚL ENRIQUE SEGURA ESCOBAR o quien al momento de la notificación haga sus veces; para la clausura de labores total en forma definitiva y en consecuencia el despido colectivo de CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO -464- trabajadores, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión."*

Conforme a lo expuesto la accionada **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, se encuentra en estado de liquidación y no ejecuta su objeto social, razón por la cual es improcedente el reintegro impetrado y los efectos de este.

- 2.11 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la indexación de las sumas adeudadas o al pago de los intereses moratorios, según resulte más favorable al actor, por cuanto no adeuda esta empresa suma alguna al demandante.
- 2.12** No es viable la aplicación del principio ultra y extra petita en contra de **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, en razón a que mí procurada no tiene ninguna obligación de carácter laboral pendiente de cumplir a favor del demandante.
- 2.13** No es viable la condena en costas en contra de **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, en razón a que mí procurada no tiene ninguna obligación de carácter laboral pendiente de cumplir a favor del demandante.

II. PETICIONES SUBSIDIARIAS

3. DECLARATIVAS SUBSIDIARIAS

3.1 NO FORMULO OPOSICIÓN EXPRESA contra esta petición, por cuanto las partes efectivamente suscribieron contrato de trabajo a término indefinido, el día 23 de marzo de 2012.

3.2 ME OPONGO a que se declare que la bonificación suscrita entre mi representada y el accionante, señor **JHON HENRY SANCHEZ CHAPARRO** mediante clausula adicional tiene carácter salarial, por cuanto el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de I.990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

3.3 ME OPONGO a que se declare que las prestaciones sociales causadas desde el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019 debieron liquidarse teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto, se repite, el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de I.990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

3.4 ME OPONGO a que se declare que los aportes a seguridad social pagados respecto al actor deben ser reliquidados teniendo en cuenta su salario real, esto es, incluyendo el valor de la bonificación, toda vez que el demandado canceló al citado sistema la totalidad de los aportes generados a favor del actor, que era conocedor de la base salarial sobre la cual se cotizaba, de la cual se excluía, acorde a lo normado por el artículo 17 de la Ley 344 de 1.996, la bonificación pactada en los numerales anteriores, pactada por las partes de buena fe y con fundamento en lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

3.5 ME OPONGO a que se declare que mi representada es la responsable del pago de la indemnización moratoria por la consignación deficiente de las cesantías, de conformidad con el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, por cuanto las partes, obrando con absoluta buena fe en cumplimiento del principio establecido en el artículo 83 de la C.N, desarrollado en materia laboral por el artículo 55 del C.S.T. y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

3.6 ME OPONGO a que se declare que mi representada es responsable por las diferencias salariales desde el momento en que retiró del pago el valor de la bonificación hasta el momento de la desvinculación laboral, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

4. CONDENATORIAS SUBSIDIARIAS

4.1 ME OPONGO a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la reliquidación y pago de la diferencia que resulte entre lo recibido y lo realmente ocasionado respecto de las cesantías y sus intereses, originadas entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación por cuanto el empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

- 4.2 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la reliquidación y pago de la diferencia que resulte entre lo recibido y lo realmente ocasionado respecto de las primas de servicios originadas entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 4.3 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la reliquidación y pago de la diferencia que resulte entre lo recibido y lo realmente ocasionado respecto de las vacaciones originadas entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, teniendo en cuenta su salario real incluyendo el valor de la bonificación, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 4.4 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la indemnización contemplada en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, ya que la parte pasiva no consignó las cesantías por el valor completo causado entre el 23 de marzo de 2012 hasta el 18 de junio de 2019, pues siempre se liquidaron con un salario inferior al no incluir el valor de la bonificación como su salario real, por cuanto las partes, obrando con absoluta buena fe en cumplimiento del principio establecido en el artículo 83 de la C.N, desarrollado en materia laboral por el artículo 55 del C.S.T. y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

- 4.5 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de la sanción moratoria por la falta de pago oportuno de los intereses de cesantías, ya que estos no fueron pagados completos a razón de que la liquidación de las cesantías siempre se calculó con un salario inferior al no incluir el valor de la bonificación como su salario real, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 4.6 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de las diferencias salariales, desde el momento en que retiró del pago el valor de la bonificación hasta el momento de la desvinculación laboral, por cuanto, se repite, ese emolumento no remuneraba el servicio prestado y fue convenido por las partes como un beneficio sin connotación salarial, al amparo de lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 4.7 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, al pago de los aportes a seguridad social teniendo en cuenta como salario de cotización el valor correspondiente incluyendo la bonificación, durante los periodos que la recibió, toda vez que el demandado canceló al citado sistema la totalidad de los aportes generados a favor del actor, que era conecedor de la base salarial sobre la cual se cotizaba, de la cual se excluía, acorde a lo normado por el artículo 17 de la Ley 344 de 1.996, la bonificación pactada en los numerales anteriores, pactada por las partes de buena fe y con fundamento en lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

- 4.8 ME OPONGO** a que se condene a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, a la indexación de las sumas adeudadas o al pago de los intereses moratorios, según resulte más favorable, toda vez que mi representada no adeuda suma alguna al accionante.
- 4.9** No es viable la aplicación del principio ultra y extra petita en contra de **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, en razón a que mí procurada no tiene ninguna obligación de carácter laboral pendiente de cumplir a favor del demandante.
- 4.10** No es viable la condena en costas en contra de **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, en razón a que mí procurada no tiene ninguna obligación de carácter laboral pendiente de cumplir a favor del demandante

La oposición formulada se fundamenta en los siguientes hechos y razones:

- 1ª.** La sociedad **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, canceló al demandante, a su satisfacción y sin reclamo alguno por parte de este, obrando de buena fe y en todo de acuerdo con lo pactado por las partes en el contrato de trabajo y sus adiciones, celebrado entre las mismas, durante la vigencia y a la terminación de la relación laboral, la totalidad de los derechos legalmente causados en su favor, a saber salarios, primas de servicios, vacaciones, intereses sobre cesantías y auxilio de cesantía que fue consignado en su totalidad en forma oportuna ante el fondo de cesantías **PORVENIR**, así mismo lo afilió oportunamente al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales al cual canceló los respectivos aportes, que fueron liquidados, al igual que los derechos laborales antes citados, con la aquiescencia del accionante, sobre los factores salariales que las partes expresamente definieron tenían tal carácter, por tal razón no puede pretender el actor, que se declare como factor salarial una suma que no retribuía el servicio pactado y cuyo pago convino de buena fe con su empleadora, se excluía de la base salarial para efecto de liquidar prestaciones sociales, aportes parafiscales y aportes al sistema general de seguridad social, con fundamento en lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, máxime si dicho pacto no fue discutido por el accionante durante el curso del contrato de trabajo, razón por la cual son infundadas las pretensiones encaminadas al ajuste de aportes y prestaciones sociales.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

- 2ª.** Solicita el demandante el ajuste de aportes al sistema general de seguridad social en pensiones, petición ésta para la cual carece de personería activa, toda vez que es el sistema general de seguridad social y no el accionante el responsable de tales derechos, pretendiendo alegar en su beneficio una conducta de la cual era actor y beneficiario, habida cuenta que siempre tuvo conocimiento del monto real sobre el cual se liquidaron los citados aportes, olvidando para el efecto que fue sujeto activo del mismo por cuanto se le descontaba mensualmente de sus salarios y estaría en la obligación, en algún evento, de efectuar los que a él le corresponden.
- 3ª.** Para la fecha de esa terminación del contrato de trabajo el sistema general de seguridad social no le había calificado pérdida de capacidad laboral al accionante superior al 15%, situación que implica que no había lugar a la aplicación de lo normado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1.991, en los términos señalados en los precedentes jurisprudenciales proferidos por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber, las sentencias 25130 de febrero 7 de 2006, 32532 de Julio 15 de 2.008, 35606 de 2009, 37514 de 20010, 36115 de 2010 y 38992 de noviembre 3 de 2010, determinaron al efecto, sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada y la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establecieron al efecto lo siguiente:
- Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.
 - Que la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa;
 - Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.

De igual manera, no contaba el actor con la garantía de estabilidad laboral reforzada por cuanto, la relación laboral culminó por una causa objetiva diferente a la enfermedad alegada por el accionante, situación que implica que mi representada no estaba en la obligación de solicitar autorización de despido ante el Inspector de Trabajo, en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva"

- 4ª.** La demandada obró con absoluta buena fe, en el desarrollo de la relación laboral que la vinculó al demandante, cumpliendo al efecto lo normado por el artículo 83 de la CN, desarrollado en materia laboral por el artículo 55 del C.S.T., y fundado en tales principios canceló al demandante la totalidad de los derechos que creía deberle, en cumplimiento de lo pactado por las partes y en todo de acuerdo con el demandante, excluyendo del a base salarial para liquidar prestaciones sociales, los aportes parafiscales y los aportes al sistema general de seguridad social, una suma que no retribuía el servicio prestado y que los contratantes pactaron, acorde a lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, no tenía connotación salarial para ese efecto, no teniendo por tanto la accionada la obligación legal de cancelar los derechos pretendidos y mucho menos las indemnizaciones peticionadas.

HECHOS

Desde tiempo atrás la Jurisprudencia de los Tribunales y Corte Suprema de Justicia Sala Laboral han expresado que los hechos de una demanda deben ser redactados, en forma clara, separada y con toda precisión. Es así, como en providencia del 9 de diciembre de 1.983 dijo la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral:

".....Los hechos básicos de la acción deben de ir debidamente relacionados, con la conveniente separación, claridad y precisión de sus componentes, porque alrededor de ellos va a girar el debate judicial....".

Los hechos de la presente demanda no se ajustan a las exigencias y lineamientos de la Ley 712 de 2.001, la doctrina y la Jurisprudencia. En efecto contiene más de una situación fáctica, apreciaciones del apoderado que no son hechos, sino conceptos o afirmaciones que no corresponden a hechos y que son contrarios a la realidad y al derecho.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

No obstante, lo anterior y sin que ello implique que se subsane o allane la irregularidad mencionada, en cuanto a los hechos se contesta de la siguiente manera:

1. ES CIERTO

2. NO ES CIERTO, las partes celebraron contrato de trabajo a término indefinido, modalidad esta respecto de la cual la ley no establece renovación automática.

3. ES CIERTO.

4. ES CIERTO.

5. NO ES CIERTO, el actor prestó sus servicios en los turnos y horarios establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa,

6. ES CIERTO.

7. ES CIERTO.

8. ES CIERTO.

9. ES CIERTO.

10. ES CIERTO

11. NO ES CIERTO, al señor **JHON HENRY SÁNCHEZ** se le citó en varias ocasiones a audiencia de descargos por conductas disciplinables, a saber, los días Junio 15 del 2018, 11 de septiembre de 2018 y 08 de marzo del 2019, razón por la cual mal puede señalarse que cumplió a a cabalidad sus funciones y que no recibió llamados de atención.

12. ES CIERTO.

13. ES CIERTO.

14. ES CIERTO, acorde a la documental anexa al expediente.

15. NO ES CIERTO EN LA FORMA EN QUE ESTA REDACTADO, toda vez que el actor manifestó a la accionada su intención de dar por

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

terminada la relación laboral exigiendo al efecto el reconocimiento de una suma adicional a su liquidación final de prestaciones sociales, razón por la cual la empresa por intermedio de su entonces representante legal indicó al actor que la formalización de ese acuerdo requería la celebración de un contrato de transacción.

- 16. NO ES CIERTO EN LA FORMA EN QUE ESTA REDACTADO,** el 16 de marzo de 2018 el señor **JHON HENRY SÁNCHEZ** acudió a la Notaría 64 del círculo de Bogotá con el objeto de suscribir contrato de transacción con **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, contrato que no suscribió indicando su voluntad de no retirarse de la empresa, como previamente lo había acordado al acceder mi representada a su solicitud, así mismo en la fecha referida se celebró contrato de transacción con otro grupo de trabajadores, respecto del cual no se puede señalar como indebidamente lo señala el apoderado de la parte actora de que se encontraban "*en condiciones de debilidad manifiesta*" calificación esta que carece de todo fundamento factico y legal.
- 17. NO ES CIERTO EN LA FORMA EN QUE ESTA REDACTADO,** la suma referida fue la acordada previamente por el demandante y el entonces representante legal de la demandada, por lo tanto no se le ofreció al actor el 16 de marzo de 2018.
- 18. NO ES CIERTO,** el actor conocía el valor acordado previamente con el entonces representante legal de la demandada.
- 19. NO ES CIERTO,** señala el apoderado del demandante una interpretación indebida de la Ley, toda vez que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que el inspector de trabajo debe autorizar el despido de trabajadores amparados por el denominado "fuero de salud", pero en manera alguna esa norma señala que ese funcionario administrativo del trabajo este facultado para aprobar las terminaciones de contrato por mutuo acuerdo que se efectúen entre empleadores y empleados.
- 20. ES CIERTO,** como se indicó en la respuesta a los hechos precedentes, el actor manifestó a la accionada su intención de dar por terminada la relación laboral exigiendo al efecto el reconocimiento de una suma adicional a su liquidación final de prestaciones sociales, razón por la cual la empresa por intermedio de su entonces representante legal indicó a éste que la formalización de ese acuerdo requería la celebración de un contrato de transacción, que se negó a celebrar el día 16 de marzo

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

de 2018, razón por la cual y con la confianza plena de que ese contrato se celebraría, la accionada ordenó el examen médico de retiro.

- 21. ES CIERTO,** como se indicó en la respuesta a los hechos precedentes, el actor manifestó a la accionada su intención de dar por terminada la relación laboral exigiendo al efecto el reconocimiento de una suma adicional a su liquidación final de prestaciones sociales, razón por la cual la empresa por intermedio de su entonces representante legal indicó a éste que la formalización de ese acuerdo requería la celebración de un contrato de transacción, que se negó a celebrar el día 16 de marzo de 2018, razón por la cual y con la confianza plena de que ese contrato se celebraría, la accionada expidió certificación laboral.
- 22. ES CIERTO.**
- 23. NO ES CIERTO EN LA FORMA EN QUE ESTA REDACTADO,** toda vez que contaba el accionante con ingresos salarial derivado de la ejecución de su contrato de trabajo, así como del servicio medico garantizado mediante la afiliación efectuada por la demandada al sistema general de seguridad social, razón por la cual mal puede señalarse que se encontrara en condiciones de debilidad manifiesta.
- 24. ES CIERTO.**
- 25. ES CIERTO.**
- 26. ES CIERTO,** mi representada con el objeto de garantizar al actor el debido proceso y el derecho a la defensa acorde a lo señalado en el artículo 15 del C.S.T., citó al demandante a descargos para que explicara y justificara la violación a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, por haber sustraído del cuarto de archivo unos parlantes tipo genius para computador con la excusa de revisarlos, hizo caso omiso a la negativa de la Coordinadora de Gestión Documental la Srta. Sandra Flórez , para que pudiera disponer de ellos y quien se encontraba en compañía del Auxiliar de Sistemas el Sr. Juan Diego Contreras ella le manifestó a usted, que no podía sacarlos porque estaban bajo la responsabilidad del área de Operaciones , ya que se encontraban en el cuarto de archivo de ellos, que debería solicitar permiso a la persona responsable del área para poder disponer de los mismos.
- 27. NO ES CIERTO,** es una afirmación temeraria, tendenciosa y malintencionada formulada por el señor apoderado del demandante,

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

toda vez que mi representada no ejecutó ningún tipo de artimaña en contra del actor, al citarlo a descargos para que explicara y justificara la conducta irregular en el hecho precedente.

28. NO ES CIERTO, se repite, es una afirmación temeraria, tendenciosa y malintencionada formulada por el señor apoderado del demandante, toda vez que mi representada no ejecutó ningún tipo de artimaña en contra del actor, al citarlo a descargos para que explicara y justificara la conducta irregular en los hechos precedentes.

29. ES CIERTO, se repite, mi representada con el objeto de garantizar al actor el debido proceso y el derecho a la defensa acorde a lo señalado en el artículo 15 del C.S.T., citó al demandante a descargos para que explicara y justificara la violación a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, por haber sustraído del cuarto de archivo unos parlantes tipo genius para computador con la excusa de revisarlos, hizo caso omiso a la negativa de la Coordinadora de Gestión Documental la Srta. Sandra Flórez , para que pudiera disponer de ellos y quien se encontraba en compañía del Auxiliar de Sistemas el Sr. Juan Diego Contreras ella le manifestó a usted, que no podía sacarlos porque estaban bajo la responsabilidad del área de Operaciones , ya que se encontraban en el cuarto de archivo de ellos, que debería solicitar permiso a la persona responsable del área para poder disponer de los mismos.

30. ES CIERTO, la demandada dio por terminado el contrato de trabajo una vez fue escuchado éste en descargos, aduciendo al efecto los siguientes hechos y razones:

"La Empresa luego de escucharlo en descargos el día 11 de marzo de 2.019, le comunica que da por terminado su Contrato Individual de Trabajo por justa causa comprobada, a partir de la fecha. Esta decisión se adopta luego de haber sido sometido usted a proceso disciplinario, que le garantizó el derecho a la defensa y en el cual se acreditaron , demostraron y verificaron los hechos y actuaciones que a continuación se relacionan:

El día viernes primero (1) de marzo de 2019 , sobre las 17:00 horas , usted bajó de la oficina de Operaciones al cuarto de archivo de la misma área , a desarrollar la actividad de apoyo encomendada; al retirarse del lugar, sustrajo unos parlantes tipo genius para computador con la excusa de revisarlos, hizo caso omiso a la negativa de la Coordinadora de Gestión Documental la srta Sandra Flórez , para que pudiera disponer de ellos y quien se encontraba en compañía del Auxiliar de Sistemas el sr . Juan Diego Contreras ; ella le manifestó a usted , que no podía sacarlos porque estaban bajo la responsabilidad del área de Operaciones , ya que se encontraban en el cuarto de archivo de ellos , que debería solicitar permiso a la persona responsable del área para poder disponer de los mismos . Usted en una actitud displicente , respondió que se los llevaría y que le comentaría a la Asistente de Operaciones la Srta. Lilian Cruz , para que estuviera enterada , situación que nunca se dio , pues posteriormente se le preguntó a la Asistente de Operaciones , quien manifestó que en ningún momento fue informada de tal movimiento.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

El lunes 4 de marzo de 2.019 sobre las 08:00 horas aproximadamente, la Coordinadora de Gestión Documental, procedió a preguntarle a usted por los parlantes sustraídos el día viernes 1 de marzo de 2.019, usted le manifestó, que el sábado 2 de marzo de 2019, había revisado dichos parlantes, encontrando que no funcionaban y que había tomado la decisión de arrojarlos a la basura, a lo cual la Coordinadora de Gestión Documental le manifestó, que no debió haber hecho esto y mucho menos sin informarle al Coordinador de Operaciones Jefe Inmediato de usted, el sr. Hildebrando Álvarez o al Jefe de Sistemas y Tecnología el sr. Nilson Reyes, encargado del manejo del inventario de estos elementos.

Al conocer los hechos narrados por usted, la Coordinadora de Gestión Documental, procedió a informar al Jefe de Sistemas y Tecnología, quien dio la instrucción de revisar la basura que se recolectó el sábado 2 de marzo de 2.019 del área de Operaciones. Al realizar la actividad propuesta, la Coordinadora de Gestión Documental y las señoras de Servicios Generales, no encontraron los elementos buscados, considerando, que ya una parte de la misma basura había sido dispuesta para la recolección por parte de la empresa de aseo, el sábado 2 de marzo de 2.019 en la tarde.

Adicional a lo anterior y por información de la srta Sandra Flórez, el Jefe de Sistemas y Tecnología, se entera que en días anteriores, usted les sugirió a ella y al Auxiliar de Sistemas, que tomaran cada uno un botiquín de cinturón, de los que se encontraban en el archivo de operaciones.

Su comportamiento constituye una grave violación a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias al sustraer de la empresa y disponer de los elementos propiedad de la misma sin autorización alguna de sus superiores contraviniendo las instrucciones que le dio la srta Sandra Florez, de no tomar estos elementos por su cuenta, sin olvidar que en días anteriores usted le hizo una propuesta indebida a la srta Florez, de tomar dos botiquines que pertenecen a la empresa, para ella y para el Auxiliar de Sistemas el sr. Juan Diego Contreras, igualmente sin autorización de sus superiores; conducta desde todo tipo de vista, reprochable y no aceptable por la Empresa.

Su conducta se encuentra establecida como justa causa de despido, conforme a lo normado por el artículo 60 numeral 6°, Artículo 7°, Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en e del C.S.T., Numeral 1° que a su tenor literal indica: "ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores: 1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador.

Disposiciones en las cuales se fundamenta la decisión antes tomada.

Finalmente advierte la empresa que adopta esta determinación conforme al precedente jurisprudencial establecido en la sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, proferida por la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, la cual señala:

Así las cosas, para esta Corporación: a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.

Es decir, la presente determinación se adopta por una justa causa legal de despido, independiente de sus condiciones de salud.

Se entrega la carta para examen médico de Egreso, entendiéndose que si no se lo hace practicar en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha, renuncia a ello".

31. ES CIERTO.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

32. ES CIERTO, al terminar el contrato de trabajo por una causa objetiva, diferente de la patología que afectaba al demandante, no estaba obligada la demandada a solicitar autorización al Ministerio De Trabajo en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva"

33. ES CIERTO.

34. ES CIERTO, aclarándose al efecto que ese despacho judicial ordenó a la demandada efectuar el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir entre el 14 de marzo de 2019 y la fecha en la cual el ministerio de trabajo autorizo el cierre definitivo de empresa y el despido colectivo de los trabajadores, esto es el 18 de junio de esa anualidad.

35. ES CIERTO.

36. NO ES CIERTO, en la resolución aludida en el numeral anterior, el Ministerio De Trabajo autorizó el cierre definitivo de la empresa por el agotamiento de su actividad social que era la suscripción y ejecución del contrato de concesión para la explotación económica de la actividad de transporte masivo, No 041 de 2000 que celebró con la **EMPRESA DE TERCER MILENIO S.A. -TRASMILENIO S.A,** contrato que finalizó mediante comunicación calendada el 23 de enero de 2018, suscrita por la gerente de **TRANSMILENIO S.A.** que informó a **METROBUS S.A.** la voluntad inequívoca de dar por terminado definitivamente el mencionado contrato, a partir del 15 de junio de 2019, situación que obligó a mi procurada a solicitar ante el Ministerio del Trabajo el cierre total de la empresa y autorización para la terminación de los contratos de trabajo, petición que fue resuelta mediante Resolución No 002113 de 2019 del 18 de Junio expedida por la Dirección Territorial de Bogota, Despacho que tras estudiar el caso consideró:

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

*"Así las cosas, no le queda duda al Despacho que la causa que dio origen a los contratos de trabajo que **METROBUS S.A.** suscribió para dar cumplimiento con el contrato de concesión 040 de 2000 llegó a su inminente finalización y que las circunstancias contractuales impiden la continuación de la materia de trabajo, tal y como lo establece el numeral 2º del artículo 5º del Decreto 2351 de 1965."*

Ordenando ese acto administrativo:

*"ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la sociedad **METROBUS S.A.** identificada con NIT 830073622-5 y domicilio principal en la ciudad de Bogotá D.C. en la calle 48 sur No 23-35 Patio Transmilenio Tunal, representada legamente por el señor RAÚL ENRIQUE SEGURA ESCOBAR o quien al momento de la notificación haga sus veces; para la clausura de labores total en forma definitiva y en consecuencia el despido colectivo de CUATROCIENTOS SESENTA Y CUATRO -464- trabajadores, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión."*

Conforme a lo expuesto la accionada **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, se encuentra en estado de liquidación y no ejecuta su objeto social, razón por la cual es improcedente el reintegro impetrado y los efectos de este.

37. NO ES CIERTO, la empresa **METROBUS S.A EN LIQUIDACIÓN** se encuentra en liquidación por la cesación de su actividad social según lo señalado en la contestación al hecho precedente.

38. NO ES CIERTO, METROBUS S.A EN LIQUIDACIÓN terminó el contrato de trabajo del actor por una causa objetiva, diferente a la patología que lo afectaba, no estaba obligada en consecuencia a solicitar autorización al Ministerio De Trabajo en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva"

39. NO ES CIERTO, se repite, **METROBUS S.A EN LIQUIDACIÓN** terminó el contrato de trabajo del actor por una causa objetiva, diferente a la patología que lo afectaba, no estaba obligada en consecuencia a

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

solicitar autorización al Ministerio De Trabajo en los términos señalados en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, criterio este adoptado por la Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 1360 de 2018 mediante la cual esa alta corporación precisó que el precepto citado en esa norma, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad, orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva, señaló al efecto ese precedente:

"Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva"

- 40. ES CIERTO**, para esa fecha aún no se había formalizado la terminación de contrato por una causa de razón objetiva, razón por la cual se solicitó al Ministerio de Trabajo autorización de despido del demandante.
- 41. ES CIERTO**, habida cuenta que el contrato de trabajo había culminado por una causa de razón objetiva y sobre ese hecho se había pronunciado la jurisdicción constitucional, mi representada efectuó desistimiento de la petición formulada el día 13 de marzo de 2019.
- 42. ES CIERTO**, se repite, habida cuenta que el contrato de trabajo había culminado por una causa de razón objetiva y sobre ese hecho se había pronunciado la jurisdicción constitucional, mi representada efectuó desistimiento de la petición formulada el día 13 de marzo de 2019.
- 43. NO ES CIERTO**, es una afirmación infundada del señor apoderado de la parte actora que intenta inducir al Juzgado al error, toda vez que se repite, el contrato de trabajo del demandante culminó por una causa de razón objetiva y sobre ese hecho se había pronunciado la jurisdicción constitucional.
- 44. NO ES CIERTO**, es una manifestación malintencionada, temeraria y tendenciosa formulada por el apoderado del demandante, que indica que mi representada "impuso" a éste la suscripción de una bonificación, desconociendo que, empleador y empleado, obrando con absoluta buena fe y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

- 45. NO ES CIERTO**, señala el texto del convenio celebrado por las partes, respecto al reconocimiento de ese beneficio extralegal que se sujetaría el mismo a un correcto desempeño disciplinario del demandante, es decir, que éste no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante, razón por la cual no se reconocía una suma fija mensual sino que ésta decrecía por el incumplimiento del actor respecto de alguna de las circunstancias mencionadas.
- 46. NO ES CIERTO**, se repite, las partes pactaron un beneficio extralegal no constitutivo de salario amparadas en el principio de la buena fe y lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 47. NO ES CIERTO**, se repite, las partes pactaron un beneficio extralegal no constitutivo de salario amparadas en el principio de la buena fe y lo normado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
- 48. NO ES CIERTO**, es una afirmación temeraria, tendenciosa y malintencionada formulada por el apoderado del actor que tilda a mi representada de enmascarar el carácter salarial del beneficio extralegal pactado, desconociendo que las partes, obrando con absoluta buena fe en cumplimiento del principio establecido en el artículo 83 de la C.N, desarrollado en materia laboral por el artículo 55 del C.S.T. y conforme

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

49. NO ES CIERTO, se repite, desconoce el apoderado del demandante que, las partes, obrando con absoluta buena fe en cumplimiento del principio establecido en el artículo 83 de la C.N, desarrollado en materia laboral por el artículo 55 del C.S.T. y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

50. NO ES CIERTO, cuando el actor desempeñó el cargo de conductor recibió el beneficio extralegal que pactó con su empleador, no como retribución al servicio ni por el cumplimiento de los objetivos para los que fue contratado, por el contrario, tal beneficio se causaba si éste tenía un correcto desempeño disciplinario, es decir, no recibir llamados de atención o sanciones, no presentar multas de tránsito por parte de

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

la secretaría de la Movilidad y por haber cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.

- 51. NO ES CIERTO**, informa mi procurada que todos los pagos se efectuaban en la cuenta de nómina del demandante.
- 52. NO ES CIERTO**, informa mi procurada que todos los pagos se efectuaban en la cuenta de nómina del demandante.
- 53. NO ES CIERTO**, informa mi procurada que todos los pagos se efectuaban en la cuenta de nómina del demandante.
- 54. NO ES CIERTO**, se repite, las partes, obrando con absoluta buena fe en cumplimiento del principio establecido en el artículo 83 de la C.N, desarrollado en materia laboral por el artículo 55 del C.S.T. y conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 50 de 1.990, que subrogó el artículo 128 del C.S.T., convinieron el reconocimiento de una suma mensual por parte de la accionada al accionante, no como retribución al servicio prestado, sino como un beneficio extralegal no constitutivo de salario, toda vez que la referida suma no compensaba la labor ejecutada por el actor, habida cuenta que se pagaba bajo el entendido que el trabajador hubiese tenido un correcto desempeño disciplinario, es decir, no hubiese recibido llamados de atención o sanciones, no presentara multas de tránsito por parte de la secretaría de la Movilidad y hubiese cuidado el vehículo a su cargo, al no presentar este golpes, ni haber protagonizado accidentes o incidentes en su conducción; finalmente se hacía acreedor el trabajador al pago de esa bonificación, en el evento en que el sistema **TRANSMILENIO** no hubiese impuesto multas a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, por el desempeño o conducción del citado vehículo por parte del demandante.
- 55. NO ES CIERTO EN LA FORMA EN QUE ESTA REDACTADO**, las partes establecieron condiciones para el pago del beneficio extralegal diferentes a la prestación del servicio y por no tratarse de retribución salarial no se cancelaba dentro del periodo de vacaciones o incapacidades.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

- 56. NO ES CIERTO**, el beneficio extralegal convenido entre las partes no se estableció en la suma mencionada en este hecho, y se convino única y exclusivamente para el desempeño de las labores de conducción de los vehículos.
- 57. NO ES CIERTO**, se repite, las partes convinieron un beneficio extralegal no salarial única y exclusivamente para el desempeño de las labores de conducción de los vehículos, razón por la cual mal puede señalarse que se desmejoraron las condiciones salariales del demandante.
- 58. NO ES CIERTO**, se repite, las partes convinieron un beneficio extralegal no salarial única y exclusivamente para el desempeño de las labores de conducción de los vehículos, razón por la cual mal puede señalarse que se desmejoraron las condiciones salariales del demandante.
- 59. NO ES CIERTO**, la demandada canceló al demandante a su satisfacción y sin reclamo alguno el auxilio de cesantía que fue depositado oportunamente ante los fondos de cesantías.
- 60. NO ES CIERTO**, la demandada canceló al demandante a su satisfacción y sin reclamo alguno los intereses sobre cesantías que fueron depositados oportunamente en su cuenta de nómina.
- 61. NO ES CIERTO**, la demandada canceló al demandante a su satisfacción y sin reclamo las primas y vacaciones que fueron depositadas oportunamente en su cuenta de nómina.
- 62. NO ES CIERTO**, no puede alegar el demandante en su beneficio una conducta de la cual era actor y beneficiario, habida cuenta que siempre tuvo conocimiento del monto real sobre el cual se liquidaron los aportes al sistema general de seguridad social, que se efectuaron sobre el salario convenido por las partes.
- 63. NO ES CIERTO**, se repite, no puede alegar el demandante en su beneficio una conducta de la cual era actor y beneficiario, habida cuenta que siempre tuvo conocimiento del monto real sobre el cual se liquidaron los aportes al sistema general de seguridad social, que se efectuaron sobre el salario convenido por las partes.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

- 64.** Es un hecho que corresponde a la esfera personal del demandante y que debe acreditarse por los medios de ley, por lo tanto a mi representada **NO LE CONSTA.**
- 65. NO ES CIERTO,** la demandada canceló al demandante a su satisfacción y sin reclamo alguno el auxilio de cesantías que fue depositado oportunamente ante los fondos de cesantías, razón por la cual no adeuda sanción alguna al demandante
- 66. ES CIERTO.**

EXCEPCIONES PREVIAS

INEPTITUD DE LA DEMANDA POR INDEBIDA ACUMULACION DE PRETENSIONES:

- 1.** El artículo 13 de la Ley 712 de 2001 determina respecto de la forma en la cual deben ser acumuladas las pretensiones de la demanda, lo siguiente:

"El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, aunque no sean conexas, siempre que concurran los siguientes requisitos: 1.- Que sea el Juez competente para conocer de todas... 2.- Que las pretensiones no se excluyan entre sí, salvo que se propongan como principales y subsidiaria. 3.- Que todas puedan tramitarse por el mismo procedimiento."

- 2.** En el presente asunto, la parte actora impetra como peticiones principales en los numerales 2.9 y 2.10 de la demanda el reintegro con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, como consecuencia de lo que denomina terminación injusta del contrato de trabajo cuya declaratoria pretende y acumula a éstas pretensiones, derechos que solo son exigibles a la finalización del referido contrato, a saber: en el numeral 2.4 el reconocimiento y pago de auxilio de cesantías y de la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del C.S.T., peticiones estas que por las razones antes anotadas, se excluyen entre sí, pues no es dable pedir el restablecimiento del vínculo laboral y derechos que únicamente se causan a la finalización del mismo.
- 3.** La indebida acumulación de pretensiones, tiene que ver con el tercer requisito de la norma atrás transcrita, es decir, cuando las peticiones no pueden ser tramitadas por el mismo procedimiento, situación que se

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

presenta en el asunto en comento tal y como se indicó en el numeral precedente, tal exigencia de que las pretensiones, sean homogéneas, no es una mera formalidad, sino que tal presupuesto es indispensable para que el Juzgador al momento de proferir sentencia pueda decidir de fondo el asunto puesto a su consideración, porque de no ser así, tendría que inhibirse de solucionar el conflicto jurídico, que debe ser algo excepcional, comportamiento, que además que además repugna a una eficiente administración de justicia.

A efecto de acreditar la excepción propuesta se remitirá el Juzgado al acápite de peticiones consignado en la demanda.

EXCEPCIONES DE MERITO

Sin que ello implique la aceptación de derecho alguno, como ha sido reiterado en la Jurisprudencia, me permito proponer, a nombre de la Empresa que represento las siguientes:

PRIMERA: PAGO DE LOS DERECHO LEGALMENTE CAUSADOS: La sociedad **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, canceló al demandante, a su satisfacción y sin reclamo alguno por parte de éste, obrando de buena fe y en todo de acuerdo con lo pactado por las partes, en el contrato de trabajo celebrado entre las mismas, durante la vigencia y a la terminación de la relación laboral, la totalidad de los derechos legalmente causados en su favor, así mismo lo afilió oportunamente al sistema general de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, al cual canceló los respectivos aportes, que fueron liquidados, con la aquiescencia del accionante, sobre los factores salariales que las partes expresamente definieron tenían tal carácter, por tal razón no puede pretender el actor el ajuste de tales aportes, cuando a su entera satisfacción se efectuaron éstos sobre la asignación salarial definida por los contratantes.

SEGUNDA: INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDEN DEDUCIR EN JUICIO A CARGO DE LA DEMANDADA: Habida cuenta del pago oportuno de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social, que fueron liquidados conforme a lo acordado por los contratantes y en consonancia con la legislación laboral vigente, efectuados por la demandada al demandante, son inexistentes las obligaciones demandadas.

TERCERA: FALTA DE TITULO Y DE CAUSA EN EL DEMANDANTE: Habida cuenta del pago oportuno de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de seguridad social, que fueron

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

liquidados conforme a lo acordado por los contratantes y en consonancia con la legislación laboral vigente, efectuados por la demandada al demandante, carecen de causa y título las obligaciones demandadas.

CUARTA: COMPENSACIÓN: Entre las sumas que se pretenden deducir en el proceso en contra de **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, y las sumas pagadas por esta al demandante, durante la vigencia del contrato de trabajo, que vinculo a las partes.

QUINTA: PRESCRIPCIÓN: Sin que implique reconocimiento de derecho alguno, se propone la presente excepción toda vez que desde la fecha de la terminación de la relación laboral (14 de marzo de 2019) y hasta la fecha en la cual se notificó el auto admisorio de la demanda a **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**, transcurrieron más de tres (3) años, razón por la cual los derechos demandados se encuentran prescritos, acorde a lo normado por el artículo 488 del C.S.T., sin que dicha prescripción hubiese sido interrumpida en los términos establecidos en los artículos 488 de la obra citada y 151 del C.P.L.

SEXTA: CARENCIA DE PERSONERÍA SUSTANTIVA POR VÍA ACTIVA: Es el sistema general de seguridad social en algún evento y no el demandante, el titular de las acciones que pretenda reclamar por la indebida cotización al mismo, alegada en la demanda.

Las demás que se demuestren dentro del proceso y que por no requerir formulación expresa, deben ser declaradas de oficio por el Juzgado.

P R U E B A S

Solicito se decreten y practiquen las siguientes:

PRIMERA: Interrogatorio de Parte con reconocimiento de documentos: Que deberá absolver el demandante en forma personal, de acuerdo con el cuestionario, que le formularé por escrito o verbalmente en la audiencia respectiva.

SEGUNDA: Documentos: Solicito se decreten como prueba los siguientes que se adjuntan a la presente contestación:

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

- a) Informe calendado 06 de marzo de 2019, mediante el cual el jefe de sistemas y tecnología del momento señor **NILSON REYES**, reporta la sustracción de los parlantes.
- b) Informe calendado 06 de marzo de 2019, mediante el cual, la señora **SANDRA MILENA FLOREZ**, gestora documental para la época de los hechos relata lo sucedido respecto a la sustracción de los parlantes.
- c) Informe calendado 06 de marzo de 2019, mediante el cual, el señor **JUAN DIEGO CONTRERAS**, relata lo sucedido respecto a la sustracción de los parlantes.
- d) Informe calendado 06 de marzo de 2019, mediante el cual, la señora **LILIAN CRUZ**, asistente de operaciones para la época de los hechos informa que el señor **JHON HENRY SANCHEZ**, no remitió novedad alguna ni realizó entrega de algún tipo de elemento.
- e) Informe calendado 06 de marzo de 2019, mediante el cual, el señor **HILDEBRANDO ALVAREZ**, coordinador de operaciones para la época de los hechos, no fue informado sobre la entrega de algún tipo de elemento.
- f) Documento calendado 08 de marzo de 2019, mediante el cual, el señor **JHON HENRY SANCHEZ** es citado a descargos.
- g) Acta de descargos calendada 11 de marzo de 2019.
- h) Carta terminación del contrato de trabajo con justa causa calendada 14 de marzo del 2019.
- i) Copia de la Resolución 002113 del 18 de junio del 2019 proferida por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual se resuelve la solicitud de despido colectivo.
- j) Reglamento de trabajo de la empresa **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN.**
- k) Contrato de trabajo celebrado entre las partes.
- l) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 07 de febrero de 2017.
- m) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 07 de febrero de 2017.
- n) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 07 de febrero de 2016.
- o) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 07 de febrero de 2015.
- p) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 07 de febrero de 2014.
- q) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 07 de febrero de 2013.
- r) Clausula adicional al contrato de trabajo calendada 23 de marzo de 2012.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

CUARTA: Testimonios: Se cite a los siguientes testigos, para que declaren sobre los hechos de la demanda y de su contestación:

NILSON REYES correo: nilsonreyess@hotmail.es, dirección Calle 58B Sur N° 48B-33.

YULI SUAREZ correo: yulim1409@hotmail.com, dirección Carrera 72 BIS N° 24D 50 Int 2 APTO 404.

SANDRA MILENA FLOREZ correo: sandraflorez.chavez@gmail.com, dirección Carrera 3ra A BIS Este N° 46A 09 Sur, Villa del Cerro

JUAN DIEGO CONTRERAS correo: diegocontreras314@gmail.com dirección: Calle 7 N° 13A-05 Mosquera.

HILDEBRANDO ALVAREZ correo: hildebrandoalvarez17@gmail.com, dirección Calle 52 Sur N° 98b-70 Int 7 Apto 501.

LILIAN CRUZ correo: lilianc9090@gmail.com, dirección Calle 76 Sur 17A 48.

Todos mayores, quienes reciben citaciones en las direcciones señaladas anteriormente, para que declaren sobre todos y cada uno de los hechos de la demanda y su contestación.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE HECHO Y DE DERECHO DE LA DEFENSA

1. Aduce el accionante que la terminación del contrato de trabajo se efectuó cuando se encontraba en condición de estabilidad laboral reforzada, citando para el efecto lo normado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que contiene la prohibición, dirigida a todo empleador, de despedir o terminar los contratos de trabajo en razón de la limitación que sufra el trabajador, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo, y con fundamento en tal circunstancia, pretende el reintegro impetrado, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social dejados de percibir.

En el caso en comento, es claro y preciso reconocer que el accionante durante la vigencia del contrato de trabajo que lo vinculó a mi procurada, no tenía el estado de discapacitado que le confiriera las garantías señaladas en la norma antes citada, toda vez que al mismo no le ha sido calificada pérdida de capacidad laboral, en consecuencia no estaba obligada la demandada a solicitar la autorización de despido a que hace relación la aludida norma, razón por la cual deberán tenerse en cuenta para despachar desfavorablemente esta súplica, los

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

reiterados pronunciamientos jurisprudenciales respecto de la estabilidad laboral reforzada, proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber las sentencias 35606 de 2009 y 36115 de 2010 determinaron al efecto, sobre ese tema que para que opere tal garantía la causa de terminación del contrato necesariamente debe tener como causa "*por razón de su limitación física*", es así como en el primero de los pronunciamientos citados manifestó esa sala con ponencia de la Honorable Magistrada **ISAURA VARGAS DÍAZ**:

"...surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía..."

Reiteró y amplió ese criterio esa alta corporación en el segundo precedente referido con potencia del Honorable Magistrado **GUSTAVO GNECO MENDOZA**, así:

"...De una gran sensibilidad social y de una noble carga humana está imbuida la Ley 361 de 1997, en tanto que su designio es el de brindar una adecuada protección a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta y de lograr la rehabilitación e integración social de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos.

Su articulado consagra un importante elenco de derechos y garantías en beneficio de ese grupo de personas y establece las obligaciones y responsabilidades que les caben al Estado y a la sociedad, en el propósito de facilitar a ese contingente de seres humanos un modo de vida digno que les permita la rehabilitación, el bienestar social, el acceso preferente a la educación, a los bienes, al uso del espacio público, al trabajo, etc.

Esa plausible filosofía informa su artículo 2, que prescribe:

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 de 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 (Las negrillas no pertenecen al texto).

Sin duda, este texto legal veda la terminación del contrato de trabajo motivada, única y exclusivamente en la limitación física, sensorial o psíquica del trabajador. Es decir, que la limitación de su empleado sea el móvil, único y exclusivo, que guíe la voluntad del empleador para acabar el nexo laboral.

De tal suerte que la repulsa decidida y la sanción severa del legislador se predicen del despido o del fenecimiento del contrato de trabajo cuyo solo motor haya sido la disminución física, sensorial o psíquica del trabajador.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

Claro que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 constituye una valiosa herramienta que propende por garantizar la asistencia y la protección necesarias de las personas con limitaciones significativas, en la medida de reprimir severamente el fenecimiento del vínculo de trabajo que haya tenido causa en esas especiales condiciones que afectan a los trabajadores..."

En el presente asunto puede apreciarse que el accionante no fue despedido por causa de su limitación física, por el contrario, la vinculación a mi representada terminó por decisión unilateral, el catorce (14) de marzo de 2019, es decir que finalizó por una causa cierta y objetiva, que no estaba fundada en la enfermedad alegada, razón por la cual no puede ser despachada favorablemente la acción presentada por el señor **JHON HENRY SÁNCHEZ CHAPARRO**.

La reiterada jurisprudencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a saber, las sentencias 25130 de febrero 7 de 2006, 32532 de Julio 15 de 2.008, 35606 de 2009,37514 de 20010, 36115 de 2010 y 38992 de noviembre 3 de 2010, determinaron al efecto, sobre el tema de la estabilidad laboral reforzada y la aplicación del artículo 26 de la ley 361 de 1997, lo siguiente:

- *Son sujeto de la estabilidad reforzada quienes padecen limitaciones superiores al 15% (limitaciones severas y profundas). La protección es menor o inexistente para las personas de menor limitación, al no dificultárseles la inserción laboral.*
- *Que la causa de terminación sea "por razón de su limitación física" y sin autorización previa;*
- *Que el artículo 26 de la ley 361 de 1997 no establece presunción alguna.*

Puede apreciarse al efecto que el accionante no fue despedido por causa de su limitación física, ni puede señalarse a priori que tal despido se presuma tuvo como motivación tal limitación, por otra parte no tiene el señor **JHON HENRY SÁNCHEZ CHAPARRO** la calidad de limitado en el porcentaje indicado, por cuanto no se le ha determinado pérdida de capacidad laboral por parte del Sistema General de Seguridad Social, así las cosas no ostentaba el actor la calidad de discapacitado o inválido y no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del vínculo laboral, en consecuencia carece de sustento fáctico y legal la ineficacia del despido que impetra la protección de personas discapacitadas y no estaba obliga la accionada, a solicitar autorización del Ministerio Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo del accionante, tal y como lo señalan las aludidas sentencias, de las cuales para información del Despacho, se transcribe la parte pertinente de la última citada.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

"... En las condiciones que anteceden, debe determinarse si a pesar de la demostración de los referidos supuestos fácticos, el proceder del empleador se ajustó al ordenamiento jurídico existente y, en consecuencia, el despido se produjo por una justa causa prevista legalmente, tal como lo aduce el impugnante, o si por el contrario, le asiste el derecho al trabajador a ser reintegrado por no haber perdido su capacidad laboral en forma tal que se considere inválido y no haberse obtenido la autorización del Inspector del Trabajo, conforme lo concluyó el Tribunal, con apego en la especial protección que prevé el inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para la Corte, el sentenciador de alzada sí incurrió en las violaciones legales denunciadas, pues en el presente asunto, no se dan las condiciones exigidas para obtener la garantía de estabilidad de que trata la Ley 361 de 1997, pues dentro de los requisitos para que proceda la protección estatuida en la citada Ley (inciso 2º del artículo 26), se encuentra el que la pérdida de la capacidad laboral supere el 25%, para esa forma poder ser considerada con una limitación severa, situación en la que no se encuentra el demandante, toda vez que su discapacidad sólo alcanza el 21.55%.

En efecto, ya ésta Corporación ha fijado su criterio en torno al tema relacionado con la aplicación de la Ley 361 de 1997, en el sentido de que ella está diseñada para garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones "severas y profundas", pues así lo establece el artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, en cuanto son las personas consideradas discapacitadas, esto es, aquellas que tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, pues la sola circunstancia de que el trabajador sufra alguna enfermedad que lo haya incapacitado temporalmente para laborar, no lo hace merecedor a esa especial garantía de estabilidad laboral.

Precisamente, la Corte en Sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, reiterada en las del 25 de marzo de 2009. rad. 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235, entre otras, al fijar el alcance del artículo 26 del Ley 361 de 1997, expresó

"La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T.

"Al respecto conviene precisar que la Ley 361 de 1997 contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de "severas y profundas" la asistencia y protección necesarias. En este sentido la Sala tuvo la oportunidad de pronunciarse en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, lo siguiente:

"cumple observar que la Ley 361 de 1997 es un estatuto especial que estableció ...mecanismos de integración social de las personas con limitación..." y que según su primer artículo los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados (Gaceta del Congreso N 364 del 30 octubre de 1995). Los capítulos que la integran consagran garantías que asumen el Estado y la Sociedad para facilitar al antes señalado grupo de personas un modo de vida digno que les permita la rehabilitación, bienestar social, el acceso preferente a la educación, a los bienes y al espacio de uso público, al trabajo, etc."

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

"Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa.

"Es en desarrollo de esta preceptiva y particularmente en lo que tiene que ver con las personas a que está orientada la protección especial que consagra, según el grado de su limitación, que se dispone en el artículo 5 que las personas con limitaciones deberán aparecer como tales en los carné de afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, correspondiendo a las empresas promotoras de salud consignar, en tal documento, la existencia de la respectiva limitación, con la especificación del grado de limitación que presenta su portador, en las escalas de moderada, severa y profunda, con el fin de que puedan identificarse como titulares de los derechos previstos en la ley comentada. No se trató entonces de una previsión caprichosa del legislador al aludir, en esta disposición, a los distintos grados de minusvalía que pueden afectar a las personas según la limitación que padezcan, por el contrario, la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos. Obviamente que el amparo es menor o inexistente para las personas con limitaciones de menor intensidad que no se les dificulta su inserción en el sistema competitivo laboral.

"En el articulado de la Ley 361 de 1997 se toman como parámetros los diferentes grados de minusvalías a que se hecho alusión para establecer condiciones que garanticen su incursión en el ámbito laboral o que los haga merecedores de la protección del Estado, entre otros, en el campo de vivienda, seguridad social y educación. Así por ejemplo en el 24 se garantiza a los empleadores que vinculen laboralmente a personas con limitación que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitaciones, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados, en las condiciones de discapacidad enunciadas en ese mismo ordenamiento; en el 31 se dispone que los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, y el 37 prevé que el Gobierno, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y en cooperación con las organizaciones de personas con limitación, apropiará los recursos para crear una red nacional de residencias, hogares comunitarios y escuela de trabajo para atender las personas con limitaciones severas.

"Es claro entonces que la precitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

"Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

"Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación "moderada" es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; "severa", la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad labora y "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

"En las condiciones anotadas es claro que el juzgador de segundo grado se equivocó al aplicar en este asunto el artículo 5 de la Ley 776 de 2002, pues si bien este precepto limita los grados en que se encuentra comprendida la incapacidad permanente parcial lo hace de manera expresa para los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales y para los fines de las indemnizaciones y prestaciones que cubre este régimen, que obviamente no guarda relación con el tema de estabilidad laboral que protege la Ley 361 de 1997.

"Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º..."

2. El beneficio extralegal convenido libremente por las partes cuya legalidad cuestiona el actor en la demanda, a pesar de haberlo pactado de buena fe con su empleador, fue recibido por el señor **JHON HENRY SANCHEZ** a ciencia y paciencia sin haber formulado reparo alguno durante el curso de la relación laboral y goza el mismo de total legalidad por cuanto el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, señala expresamente que no constituye salario: **"... los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie..."**, situación que indica que no por haberse pagado habitualmente al accionante la suma que cuestiona en el proceso, adquirió esta carácter salarial, es así como la jurisprudencia emanada de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, concretamente la Sentencia Calendada julio 28 de 2009, radicación 35579, de la cual fue ponente el H Magistrado Eduardo Lopez Villegas, reconoció plena validez a los pactos antes citados, a pesar de haberse convenido verbalmente como inicialmente lo efectuaron las partes en el caso que nos ocupa pacto que luego formalizaron por escrito tal y como consta en la documental anexa, al efecto determinó tal providencia:

"... No obstante no está demás precisar que el artículo 128 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, consagra los pactos de desalarización, estableciendo que no compone salario "los beneficios...", cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario..." ciertamente dicha norma exige un acuerdo expreso, lo que no quiere decir que se requiere fórmula sacramental o escrita, porque nada impide que el pacto expreso pueda ser verbal. En consecuencia, no solo el medio probatorio escrito sirve para acreditar la voluntad patente de los contratantes, sino también son válidas otras formas como los testigos o la confesión, siempre y cuando de ella se derive que existió el convenio por el cual se pretende derivar el carácter de no salarial de determinado beneficio extralegal.

El espíritu del artículo citado es la certeza de la existencia del acuerdo de voluntades, en cuanto a la naturaleza salarial o no de determinado privilegio extralegal..."

ASESORÍA Y GESTIÓN LABORAL S.A.S.
JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUAREZ
ABOGADO

NOTIFICACIONES

Las partes recibirán notificaciones en las direcciones indicadas en la demanda y el apoderado de la demandada en la Secretaría de su Despacho o en la Calle 19 No. 3-50, oficina 704 de Bogotá.

Dejo en los anteriores términos contestada la demanda, a la cual me opongo por carecer sus peticiones de todo fundamento.

A N E X O S

1. Poder para actuar
2. Correo electrónico mediante el cual se remitió a su Despacho el poder.
3. Copia de la cedula del suscrito.
4. Copia de la tarjeta profesional del suscrito.
5. Cámara y Comercio de **METROBUS S.A. EN LIQUIDACIÓN**
6. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

Del Señor Juez, respetuosamente,



JOSÉ HELIODORO CABEZAS SUÁREZ
C.C. No.79.251.686 De Tunjuelito Usme Cundinamarca
T.P. No.37.282 del C.S.J.