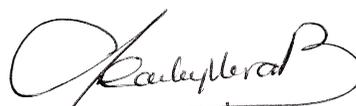


JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE PAMPLONA
TRASLADO EXCEPCIONES DE MERITO

RADICADO	CLASE DE PROCESO	DEMANDANTE	DEMANDADO
2019-00167	ORDINARIO LABORAL	CLAUDIA MEJIA AMAYA	FUNDACION ESTRUCTURAR

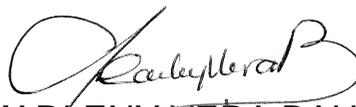
Con el fin de dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo 110 del CGP en concordancia con el inciso 3 del artículo 9 del Decreto 806 de 2020, se fija el presente aviso en la página web de la Rama Judicial, en el microsítio de este despacho por el término legal de un (1) día, hoy TRECE (13) DE ENERO DE DOS MIL VEINTIUNO (2021), a la hora de las 7:00 a.m.



ILBA MARLENY VERA BAUTISTA
Secretaria

En obediencia a lo consagrado en el artículo 370 del C.G.P por remisión del art. 145 CPL, en concordancia con el artículo 9 del Decreto 806 de 2020, se mantiene el presente traslado virtual en línea para consulta permanente a los interesados, especialmente a disposición de la parte contraria.

CLASE DE PROCESO	DEMANDANTE	DEMANDADO	TERMINO	INICIACION	VENCIMIENTO
ORDINARIO LABORAL	CLAUDIA MEJIA AMAYA	FUNDACION ESTRUCTURAR	CINCO (5) DIAS	ENERO 14 DE 2021	ENERO 20 DE 2021



ILBA MARLENY VERA BAUTISTA
Secretaria

Señor
JUEZ PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE PAMPLONA
En su Despacho

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Demandante: CLAUDIA MEJIA AMAYA
RAD: 54518311200120190016700

MIGUEL ANGEL MARQUEZ SERRANO, abogado en ejercicio, mayor de edad, vecino de Bucaramanga, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13.839.869 de Bucaramanga, portador de la T.P. 39.221, expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, en mi calidad de apoderado judicial de **FUNDACION ESTRUCTURAR en reorganización**, según poder especial otorgado por su representante legal **JORGE CORTISSOZ CABRERA**, como consta en el certificado de existencia y representación que obra en el expediente, persona mayor de edad, vecina de Bucaramanga, dentro del término de ley, me permito dar **CONTESTACIÓN**, a la subsanación de demanda **ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, promovida por **CLAUDIA MEJIA AMAYA**, mediante apoderado judicial, en los siguientes términos:

A LOS HECHOS Y OMISIONES

PRIMERO: ES CIERTO PARCIALMENTE, la señora CLAUDIA MEJIA AMAYA, identificada con cédula de ciudadanía número 60.258.899 de Pamplona, fue vinculada el día 05 de febrero de 2016, mediante contrato de trabajo de duración determinada por la labor contratada, cuyo objeto fue dar cumplimiento a la atención directa de los beneficiarios del contrato de aportes suscrito entre el empleador y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, desempeñando funciones de Servicios Generales. **PERO la terminación del contrato se realizó el día 22 de junio de 2018, con fundamento en el literal c del artículo 61 del CST.**

Esta terminación se dio ante la terminación del contrato que tenía la fundación con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, como consta en documentos adjuntos.

Se ha de señalar que el contrato entre el ICBF y la fundación estructurar se termina el 15 de diciembre de 2017 y sin embargo el contrato se mantuvo con la demandante hasta junio de 2018 con el fin de preservar su derecho a la seguridad social.

SEGUNDO: ES CIERTO PARCIALMENTE, la señora **CLAUDIA MEJIA AMAYA**, fue contratada para desempeñar funciones de Servicios Generales, **NO ES CIERTO**, que su jornada laboral correspondía a nueve horas y media, las actividades asignadas las ejecutaba dentro de la jornada ordinaria de conformidad con el artículo 161 del CST, donde la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Mientras la fundación tenía el convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se dio la posibilidad de tener estas funcionarias, terminado el convenio necesariamente se extingue el contrato, porque se extingue la causa que dio origen al mismo.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

TERCERO: ES CIERTO, La remuneración mensual que recibía la demandante era el equivalente al salario mínimo vigente para la época, tal y como quedo consignado en la cláusula segunda del contrato de trabajo, donde se dejó plasmado como remuneración la suma mensual de \$ 689.455 (SEISCIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS moneda corriente), que era el salario mínimo a la fecha de contratación.

CUARTA: ES CIERTO PARCIALMENTE, no es cierto la fecha del accidente de trabajo, el accidente de trabajo acaeció el día miércoles 11 de mayo de 2016 a las 11: 00 am, tal como obran en los documentos que se tienen en la empresa, en cuanto a las lesiones, incapacidades y procedimientos quirúrgicos es cierto y la institución siempre los respeto y acato de conformidad con la ley.

QUINTO: ES CIERTO, el día 09 de diciembre de 2016, la Doctora Aracely Mendoza Gómez, Médico especialista en salud ocupacional, definió reintegrar a la señora CLAUDIA MEJIA AMAYA, con recomendaciones y efectivamente la institución, la acato en los términos de ley.

SEXTO: ES CIERTO PARCIALMENTE, el día 05 de septiembre de 2017, la Junta Regional de Norte de Santander determino pérdida de capacidad laboral y ocupacional de 13.10%, además, según las pruebas aportadas con la demanda se constata incapacidad por 14 días iniciando el 18 de junio y terminada el día 01 de julio de 2018, pero dicha incapacidad **NO** fue reportada por la empleada a la institución, por esta razón la **FUNDACIÓN ESTRUCTURAR no tenía conocimiento** de la incapacidad al momento de dar por terminada la relación laboral, siendo claro que la institución le da la terminación del contrato de trabajo a la funcionaria desconociendo la incapacidad médica y teniendo en cuenta de la imposibilidad de seguir contando con los servicios de la funcionaria, porque no existía labor alguna para que ella realizara.

SEPTIMO: ES CIERTO PARCIALMENTE, el día 20 de junio de 2018, la FUNDACION ESTRUCTURAR notifico la terminación del contrato de trabajo que se liquidaría y terminaría en junio 22 de 2018, por cuanto la FUNDACION ESTRUCTURAR se encontraba en etapa de reorganización, ante la difícil situación económica que atravesaba, y, además, por expiración del plazo fijo pactado de conformidad con el literal c del artículo 61 del CST. Lo anterior en razón que el contrato entre la FUNDACION ESTRUCTURAR y el ICBF feneció el día 15 de diciembre de 2016 y no se contaba con los medios para continuar con la labor de la institución. **NO ES CIERTO**, para la institución, la señora CLAUDIA MEJIA, no se encontraba incapacitada, se insiste que la incapacidad comprendida entre el día 18 de junio al 01 de julio de 2018, **NO** fue reportada por la empleada a la institución, nunca se allego a la institución antes de la terminación del contrato, es más la institución siempre mantuvo el contrato de trabajo de la funcionaria por las incapacidades médicas que le habían otorgado, porque la institución, no tenía actividad alguna que realizara la demandante, ante el rompimiento del convenio con el ICBF.

OCTAVO: NO ES CIERTO, a la fecha de la terminación del vínculo laboral la ARL tenía debidamente atendido el caso el cual se encontraba cerrado, y la señora CLAUDIA MEJIA AMAYA, no se encontraba impedida para realizar ninguna actividad, además, en cuanto al pago de las incapacidades se tiene que las mismas eran canceladas por parte de ARL SURAMERICANA directamente a la señora **CLAUDIA MEJIA AMAYA**, en atención al numeral tercero del fallo de tutela proferido por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA de fecha 10 de septiembre de 2018. Se insiste que la incapacidad comprendida entre el día 18 de junio al 01 de julio de 2018, **NO** fue reportada por la empleada a la institución, antes de la terminación del contrato de trabajo.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

Se debe señalar que la ARL SURA, **NO** giro el valor de todas las incapacidades a la fundación ESTRUCTURAR, las incapacidades fueron autorizadas para pago según reporta la Pagina de la ARL SURA directamente a la demandante.

Se adjuntan como pruebas las consultas que realizo la fundación en noviembre de 2017, marzo abril mayo y junio de 2018 y dos reportes generales, que certifican que las incapacidades medicas fueron reclamadas por la demandante.

NOVENO: NO ES CIERTO, la salud de la señora **CLAUDIA MEJIA AMAYA** no le impide incursionar en el mercado laboral, además, no obra prueba que dé cuenta de la afectación del mínimo vital de la demandante, como quiera que con las pruebas aportadas no se evidencie que de la parte demandante dependan otras personas, o que carezca de otros ingresos económicos que le permitan su subsidencia, tampoco que exista una deuda o mora en el pago de las obligaciones, y en general aquello que evidencie la afectación de su mínimo vital.

DECIMO: NO ES CIERTO, Las actuaciones de FUNDACION ESTRUCTURAR, han estado enmarcadas absolutamente dentro de los principios de legalidad y de buena fe, toda vez que la Empresa ha dado cabal cumplimiento a lo dispuesto en la Ley y en la normatividad interna de la Empresa.

No puede predicarse jamás una mala fe de la entidad que represento, quien mantuvo el contrato de trabajo no obstante la imposibilidad de que la señora **MEJIA AMAYA**, siguiera realizando actividad alguna, y se tomó esta decisión, solo con el fin de preservar su derecho a la salud.

Es claro que el contrato entre la fundación estructurar y el Instituto Colombiano de Bienestar familiar se termina el 15 de diciembre de 2017, y la empresa sin tener labor alguna para realizar le mantuvo el contrato a la señora cubriéndole su seguridad social, hasta tanto terminara sus incapacidades médicas como efectivamente sucedió en junio 22 de 2018.

DECIMO PRIMERO: NO ES CIERTO. La institución Estructurar entro en reorganización empresarial a partir del día 04 de diciembre de 2017 fecha en la cual fue aprobado la apertura del proceso de Reorganización.

A LA SEÑORA Claudia le fue cancelado el valor del año 2017, como consta en documento adjunto y los valores de febrero a diciembre de 2017, fueron todo tenidos en cuenta como deuda de la reorganización.

Y entre enero y junio de 2018 no se brindó ningún servicio por la demandante, porque el convenio con ICBF, se liquidó a diciembre de 2017.

DECIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO. Totalmente falso.

La situación real es la siguiente

A la señora le paso a la reorganización la suma de NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL (\$9.243.000) M.cte, corresponde a los pagos que se le adeudan a la señora a enero de 2018.

Entre enero y junio de 2018, no se le cancelo salario alguno a la trabajadora porque no se brindó el servicio, porque físicamente era imposible que realizara alguna labor, porque no se tenía labor para realizar ante la terminación que se había dado del convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se procedió a la liquidación de todos los coordinadores de las diferentes regiones donde se desempeñaba la labor de la fundación estructurar, entre esos la región donde la demandante prestaba sus servicios.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

Mientras no se brinde el servicio no se paga el salario, por eso a la demandante a la terminación de su contrato de trabajo no se le pago liquidación alguna porque lo adeudado mientras se prestaba el servicio entro en la reorganización.

Esos valores de enero a junio ascienden a la suma de Cuatro millones ciento dos mil setecientos dos mil pesos, los cuales no se cancelaron porque el servicio no se brindó.

Entre los meses de enero a junio se hicieron los pagos correspondientes a las incapacidades que le eran reconocidos a la fundación se le transferían de manera inmediata a la demandante.

DECIMO TERCERO: NO ES CIERTO, TOTALMENTE FALSO, la demandante no goza de estabilidad ocupacional reforzada, además, el fuero de estabilidad ocupacional reforzada previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 **NO** prohíbe el despido de un trabajador en estado de discapacidad pues lo que sanciona tal precepto es que ese acto este precedido de un criterio discriminatorio, por manera que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del nexo subordinado tenga asidero en la discapacidad del trabajador, de ahí que en este evento no resulte obligatorio acudir al permiso de la autoridad administrativa del trabajo, como quiera que se enerva la presunción discriminatoria.

La terminación del contrato de trabajo de la hoy demandante se da por una causal totalmente objetiva, totalmente ajena a la salud de la demandante.

DECIMO CUARTO: NO ES CIERTO, NO ES UN HECHO, es una apreciación errada de la apoderada de la actora, mi representada no está jamás incurso en la sanción de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990, porque la indemnización moratoria presupone la mala fé del empleador, elemento que se desvirtúa ante la conducta de la empresa dirigida a utilizar los mecanismos legales que le permitieran cumplir entre otros, con los compromisos adquiridos con quienes fueron sus empleados, interés que la motivó a recurrir a la ley de Reorganización Empresarial (Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010), razón que desvirtúa la mala fé que se infiere del simple incumplimiento con el pago de prestaciones sociales, sobre el cual se estructura la demandante la sanción moratoria invocada.

Igualmente, no puede existir mala fe, cuando la fundación no obstante desde diciembre de 2017, haber liquidado el convenio con EL ICBF, mantiene el contrato de la trabajadora, con el único fin de preservarle su seguridad social.

DECIMO QUINTO: ES CIERTO.

DECIMO SEXTO: NO ES CIERTO. La entidad que represento no adeuda valor alguno a la hoy demandante porque los valores adeudados se encuentran la reorganización como se probara al proceso y entre enero y junio no se brindó servicios por parte de la funcionaria demandante.

A LAS PRETENSIONES

Nos oponemos a las pretensiones del demandante que no encuentren respaldo en la realidad procesal. En forma concreta, respondo a cada una de las pretensiones en los siguientes términos:

PRIMERA: NO NOS OPONEMOS, a la declaratoria de la existencia del contrato laboral entre la demandante y mi representada, en la modalidad de duración de duración de la obra o labor contratada, porque guardan plena consonancia con lo

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

documentado por las partes hoy en litigio. Nos remitimos a su prueba en el proceso.

SEGUNDA: NOS OPONEMOS, La terminación del vínculo laboral obedeció a la expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo suscrito, de conformidad con el literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, como quiera que el contrato entre la FUNDACION ESTRUCTURAR y el ICBF feneció el día 15 de diciembre de 2016, como consta en pruebas que se allegan proceso, no tiene soporte jurídico la pretendida protección reforzada que alega la demandante, porque la terminación del contrato de trabajo obedeció a la expiración del plazo fijo pactado, sin que en tal determinación se conjugara el estado de salud, la cual siempre se le brindó y protegió a la demandante a la cual sin estar haciendo labor alguna, porque el objeto del contrato había fenecido, se le mantuvo en la seguridad social hasta la última incapacidad médica de la cual tuvo conocimiento la institución. La FUNDACION ESTRUCTURAR, cumplió en los términos de ley con lo que le correspondía por ley, en relación con la protección laboral de la trabajadora en los términos del artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERA: NOS OPONEMOS, no existe conductas o actuaciones de mala fé imputables a la entidad demandada, elemento que se desvirtúa ante la conducta de la empresa dirigida a utilizar los mecanismos legales que le permitieran cumplir entre otros, con los compromisos adquiridos con quienes fueron sus empleados, interés que la motivó a recurrir a la ley de Reorganización Empresarial (Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010), razón que desvirtúa la mala fé que se infiere del incumplimiento con el pago de prestaciones sociales. Igualmente no se puede predicar mal fe, cuando no obstante no existir labor alguna para que realizara la demandante su contrato se mantuvo con el único fin de brindarle la seguridad social a la demandante, hasta que se venciera la última incapacidad médica que el otorgaran y que presentara debidamente la trabajadora a la institución. Se insiste que la incapacidad comprendida entre el día 18 de junio al 01 de julio de 2018, **NO** fue reportada por la empleada a la institución, en los términos de ley, antes de la terminación de su contrato de trabajo.

CUARTA: NOS OPONEMOS, no hay lugar a declarar la ocurrencia de un despido ineficaz por cuanto las partes en conflicto estuvieron vinculadas a través de un contrato de trabajo de duración determinada por la labor contratada. El contrato

entre la FUNDACION ESTRUCTURAR y el ICBF feneció el día 15 de diciembre de 2016, siendo este el fundamento y la razón para dar por terminado el vínculo laboral de conformidad a lo preceptuado en el literal c del artículo 61 del CST. Las circunstancias de salud que acompañaron a la trabajadora a la terminación del contrato, no eran de conocimiento de la empleadora y por consiguiente no podían ser tenidas en cuenta para dar fin al contrato de trabajo, el cual se mantuvo hasta tanto la demandante presento en los términos de ley las incapacidades médicas a la institución..

La terminación del contrato de trabajo fue totalmente objetiva, además de que la labor para la cual fue contratada la trabajadora se encontraba totalmente extinguida y no existía la posibilidad de que la demandante fuera reubicada o realizara labor alguna para la institución.

QUINTA: NOS OPONEMOS, por ser una pretensión consecuencial de la anterior, al no declararse la ineficacia de la terminación del vínculo laboral por carecer de fundamentos facticos y jurídicos, la petición de reintegro no es llamada a prosperar, la orden de reintegro suplicada no tiene cabida en el presente evento porque la demandante no cuenta con ninguno de los presupuestos de ley que autoricen una estabilidad laboral reforzada. Además, la FUNDACION ESTRUCTURAR realizo cese de actividades desde el día 15 de diciembre de

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

2016, y desde esa fecha no genera nuevos ingresos, ni flujo de caja que permitan el sostenimiento de personal, es por ellos que, en el año 2017, la entidad inicio proceso de reorganización administrativa y financiera, proceso tramitado en el Juzgado octavo Civil del Circuito de Bucaramanga, bajo el radicado 2017-329.

Con el agravante que la labor para la cual fue contratada la trabajadora se encuentra totalmente extinguida y no existe actividad alguna que realice la demandante, teniendo en cuenta la labor social de la entidad que represento.

SEXTA: NOS OPONEMOS, las actividades asignadas las ejecutaba dentro de la jornada ordinaria de conformidad con el artículo 161 del CST, donde la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana. No se generó por tanto derecho alguno a la retribución reclamada por trabajos en horas extras. Esta pretensión deviene carente de respaldo fáctico y jurídico en el caso debatido

No existieron nunca horas extras autorizadas por la institución para que laborara las mismas la demandante,

SEPTIMA: NOS OPONEMOS, la demandante no cuenta con elementos fácticos que materialicen los presupuestos en los que descansa la indemnización de 180 días de salario que consagra el artículo 26 de la ley 361 de 1997, para dar lugar a un reintegro con el pago de la indemnización prevista por esta norma.

La terminación del contrato de trabajo frente a la demandante fue totalmente objetiva y la labor que la misma realizabas se encuentra extinguida plenamente ni se viene realizando por ninguna persona después del retiro de la actora de la institución.

La institución mantuvo el contrato de trabajo de la demandante, hasta tanto la misma acreditara en término oportuno las incapacidades médicas que le fueran otorgadas.

La demandante pretende alegar una incapacidad medica posterior a su despido que nunca allego a la empresa y posterior a ella no se dieron más incapacidades médicas.

OCTAVA: NOS OPONEMOS. Por las siguientes razones:

a.- El pago de enero de 2017, se le cancelo a la demandante y anexamos consta de dicho pago.

Los valores de febrero a diciembre de 2017 que ascienden a la suma de NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL (\$9.243.000) M.cte, corresponde a los pagos que se le adeudan a la demandante y que se encuentran en los créditos de la reorganización.

b.- De enero a junio de 2018, no se le adeuda valor alguno a la funcionaria porque no se brindó el servicio, mientras no se brinde el servicio el Empleador no está obligado a pagar salario. Además, durante todo ese tiempo la mayoría del mismo la hoy demandante se encontraba incapacitada y las incapacidades fueron cubiertas por la Arl y cobradas por la trabajadora como consta en documentos que se allegan con la presente contestación.

NOVENA: NOS OPONEMOS. A la trabajadora se le dio por terminado el contrato por terminación de la obra o labor contratada, obra o labor que se terminó en diciembre de 2017 y que la fundación mantuvo, con el único fin de que se le protegiera el derecho a la seguridad social de la demandante, hasta que vencieran sus incapacidades médicas.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

No puede pretenderse que se reconozca un salario a la demandante cuando la labor que realizaba se extinguió, se extinguió la causa que dio origen al contrato, la terminación del contrato fue por una causal totalmente objetiva.

DECIMA: NOS OPONEMOS. La Empresa NO Adeuda valor alguno a la demandante, las prestaciones del año 2016 fueron debidamente canceladas en su integridad.

Los del año 2017 y todas las deudas anteriores a diciembre de 2017, entraron a la reorganización, y ascienden a la suma de NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL (\$9.243.000) M.cte.

Del año 2018, no se adeuda valor alguno porque el servicio no se brindó., por parte de la demandante, se reitera que el contrato de trabajo se mantuvo hasta tanto se venciera la última incapacidad medica que presentara en termino oportuno la hoy demandante.

DECIMA PRIMERA: NOS OPONEMOS. La institución que represento no le adeuda valor alguno a la demandante. Los valores de febrero a diciembre de 2017 que ascienden a la suma de NUEVE MILLONES DOSCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL (\$9.243.000) M.cte, corresponde a los pagos que se le adeudan a la demandante y que se encuentran en los créditos de la reorganización.

b.- De enero a junio de 2018, no se le adeuda valor alguno a la funcionaria porque no se brindó el servicio, mientras no se brinde el servicio el Empleador no está obligado a pagar salario. Además, durante todo ese tiempo la mayoría del mismo la hoy demandante se encontraba incapacitada y las incapacidades fueron cubiertas por la Arl y cobradas por la trabajadora como consta en documentos que se allegan con la presente contestación

DECIMA SEGUNDA: NOS OPONEMOS, mi representada no está incurso en la sanción de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1999 porque la **indemnización moratoria** presupone la mala fé del empleador, elemento que se desvirtúa ante la conducta de la empresa dirigida a utilizar los mecanismos legales que le permitieran cumplir entre otros, con los compromisos adquiridos con quienes fueron sus empleados, interés que la motivó a recurrir a la ley de Reorganizacion Empresarial (Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010), razón que desvirtúa la mala fé que se infiere del simple incumplimiento con el pago de prestaciones sociales, sobre el cual se estructura la demandante la sanción moratoria invocada.

La empresa no obstante no tener labor para que realizara la demandante le mantuvo su contrato durante el año 2018, con el único fin de preservar su derecho a la seguridad social.

Siendo claros que solo se habla de una presunta incapacidad medica con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

DECIMA TERCERA: NOS OPONEMOS, no existe fundamento factico ni jurídico para pretender una indemnización de perjuicios morales, cuando la terminación del contrato se dio porque se terminado el objeto del contrato de trabajo, no puede existir daños morales, cuando la trabajadora tiene pleno conocimiento el contrato de trabajo que había suscrito y el fenecimiento del mismo .

DECIMA CUARTA: NOS OPONEMOS, En cuanto tiene que ver con la petición de condenas ultra y extrapetita, consideramos que NO ES UN DERECHO. Esta es una facultad del juez que éste ejerce cuando las circunstancias de ley así lo imponen.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

La jurisdicción laboral se encuentra establecida para buscar la protección de los derechos de los trabajadores; pero para intentar la acción necesariamente se debe poseer el derecho que se reclama y solicitarlo del obligado a satisfacerlo.

El artículo 177 del CPC., impone al demandante la carga de probar los supuestos fácticos que sirven de soporte al derecho invocado, carga que de ser satisfecha en cabal forma, y compete al juzgador determinar la viabilidad del derecho demandado.

DE LA MODALIDAD DE CONTRATO

Las partes de una relación laboral, si bien deben enfrentar restricciones al ejercicio de la autonomía de la voluntad, dado el carácter de normas de orden público que el legislador imprimió a las disposiciones que regulan los derechos de los trabajadores, ello no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de la cual son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo acoja y respete, tanto los postulados básicos del Estado social de derecho, como la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual prevalece y se superpone a sus voluntades.

En el caso que nos ocupa, las partes voluntariamente optaron por consignar en escrito lo relacionado con la contratación que los ligó disponiendo que la contratación se regía por las normas propias del contrato de duración determinada por la labor contratada.

En la materialización del derecho el presente evento, la documental incorporada al proceso indica claramente que **CLAUDIA MEJIA AMAYA**, se vinculó laboralmente a la empresa accionada a partir del 05 de febrero de 2016 a través de un contrato de duración determinada por la labor contratada. que finalizó con fundamento en el literal c del artículo 61 del CST

DE LOS MODOS DE TERMINACION DEL CONTRATO

No todas las formas de terminación de un contrato laboral son asimilables al despido. Para diferenciar entre los llamados modos de terminación del contrato y

las justas causas (éstas si para justificar un despido), es pertinente reproducir el texto legal que regula el tema así:

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990.

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e).

De las situaciones descritas en la norma en cita, solo hay despido en el evento del literal h), despojada de toda connotación objetiva. Las demás conductas son modos legales de terminación del contrato y tienen un fundamento objetivo.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA REGLADA POR EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997.

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, establece en relación con la demanda que se interpone en contra de la institución ESTRUCTURAR

“NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

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

En el caso que nos concierne, se deben atender las siguientes reflexiones, que se estiman necesarios al establecer la procedencia o improcedencia de las pretensiones de la demanda instaurada de CLAUDIA MEJIA AMAYA:

La jurisprudencia especializada de la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, desde la década del 2000, ha sido unánime en señalar que la estabilidad laboral reforzada, como la que procura la demanda de la ex trabajadora CLAUDIA MEJIA AMAYA, requiere del cumplimiento de varios requisitos de orden probatorio, que no se avizoran en manera alguna en la demanda del caso que nos involucra; en primer lugar, la demandante, como se viene alegando, debe de acreditar, en los términos de la jurisprudencia de casación laboral, el estado de discapacidad que pudiera otorgarle la protección laboral reforzada que predica en la demanda; de otra parte un estado de incapacidad laboral, así fuera de carácter reiterativo como lo procuro y obtuvo el demandante, tres días antes de finalizar su contrato de trabajo, tampoco es elemento que autorice o acredite el estado de discapacidad que exige la ley 361 de 1997. Veamos:

1. En sentencia de la Sala de Casación Laboral n. 13657 de 2015, al radicado 56315, con ponencia del Magistrado Rigoberto Echeverri Bueno, precisó:

“ ..., esta Corporación, de vieja data, ha sostenido que la protección a la estabilidad laboral consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, toda vez que procede exclusivamente en los términos previstos en esta normatividad, es decir, **para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación,** ni, **menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud,** de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada ley.

2. En la sentencia CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 41867, frente a esta temática, la Sala sostuvo:

- 3.

“En sentir de la Corte Suprema de Justicia, el juzgador no incurrió en los errores fácticos y jurídicos enrostrados en los ataques, dado que ha sido criterio de esta Corporación que la relación laboral *puede ser terminada con justa causa aun*

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

cuando el trabajador se encuentre en incapacidad temporal.

Aunado a lo anterior, repárese en que en el proceso no se encuentra acreditado que el promotor de la litis sufría de alguna limitación, discapacidad o minusvalía que la hiciera acreedora a la protección estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que la incapacidad otorgadas por la EPS no demuestran que las modestias padecidas por el actor estuvieren enmarcadas dentro de algunos de los estados de salud inmediatamente mencionados, pues como lo ha dicho esta Corporación, “También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997” (sentencia del 25 de marzo de 2005, radicación 35.606).

4. Igualmente, valga recordar lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 15 de julio de 2008, radicación 32532, en lo referente a las personas que gozan de la protección y asistencia prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así:

“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% (...)

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 modera, 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. (...).”

5. De igual manera, el juez ordinario no está obligado a mantener las órdenes emitidas por el fallador constitucional, tal como se dijera esta Sala en la sentencia CSJ SL, 13 may. 2005, rad. 24310, así:

“En este punto es de acotar que lo considerado por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Girardot en el fallo de tutela del 10 de febrero de 1998, confirmado por la Sala Civil Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca el 27 del mismo mes y año, no ata ni obliga a la justicia ordinaria laboral, en primer lugar por tratarse de una decisión tomada como mecanismo transitorio y en

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

segundo término porque sólo son de obligatorio cumplimiento y con efecto erga omnes en su parte resolutive las sentencias de inexecuibilidad proferidas por la Corte Constitucional como resultado del examen de las normas legales, ya sea por vía de acción, de revisión previa o con motivo del ejercicio del control automático de constitucionalidad conforme lo consagra el artículo 48 de la Ley 270 de 1996, en tanto que la tutela únicamente surte efectos interpartes de acuerdo con el art. 36 del Decreto 2591 de 1991”.

6. Finalmente, en sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL1360 de 2018, radicado 53394 del 11 de abril de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, precisó en relación con el tema en estudio y esclareciendo en forma determinante la posición de la jurisprudencia a la fecha de esta contestación:

“En primer lugar, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una estabilidad absoluta, incondicional e indisoluble para el empleado discapacitado, habida cuenta que lo que prohíbe la norma son los despidos fundados en motivos discriminatorios” (...).

“... En esta dirección, la disposición que protege al trabajador con discapacidad en la fase de extinción del vínculo laboral tiene **la finalidad de salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, léase, aquellos que tienen como propósito o efecto su exclusión del empleo fundado en la deficiencia física, sensorial o mental.** Esto en oposición significa que **las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas en orden a dar por concluida la relación de trabajo.** Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la ley 361 de 1997. Pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto este precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que “ninguna persona limitada podrá ser despedida por **razón de su limitación**”, lo que *contrario sensu*, quiere decir **que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.**

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.

Con todo, **la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en juicio la ocurrencia de la justa causa.** De no hacerlo el despido se torna ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios, consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador “por razón de su limitación” y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. **Si la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.** A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adoctrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. **En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.**

Ahora, la Sala no desconoce que con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, la terminación del contrato de trabajo de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo. Sin embargo, considera que **dicha autorización se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del trabajador discapacitado sea «incompatible e insuperable» en el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa**, en cuyo caso, bajo el principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades, *podría rescindirse el vínculo laboral, con el pago de la indemnización legal. En esta hipótesis la intervención del inspector cobra pleno sentido, pues en su calidad de autoridad administrativa del trabajo debe constatar que el empleador aplicó diligentemente todos los ajustes razonables orientados a preservar en el empleo al trabajador, lo cual implica su rehabilitación funcional y profesional, la readaptación de su puesto de trabajo, su reubicación y los cambios organizacionales y/o movimientos de personal necesarios* (art. 8 de la L. 776/2002). Por lo tanto, solo cuando se constate que la reincorporación es inequívocamente «incompatible e insuperable» en la estructura empresarial, podrá emitirse la autorización correspondiente.

De hecho, en las consideraciones de la sentencia C-531-2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado.

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.
- b. A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.
- c. La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, re inserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas. (lo resaltado no es del texto no es del original).

7. En el mismo sentido se acaba de pronunciar la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586 del 15 de julio de 2020 dentro del proceso 67633 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, algunos apartes resultan relevantes para esta contestación :

“- Para que opere la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad no es necesario contar con una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo o el conocimiento con exactitud del porcentaje de pérdida de capacidad laboral, es suficiente que el empleador esté enterado de la enfermedad sufrida por el trabajador, así como de su gravedad y complejidad (...) Si bien el empleador no conocía con exactitud el porcentaje de pérdida de capacidad laboral de la demandante, sí estaba plenamente enterado de la enfermedad, así como de su gravedad y complejidad. Es decir, a pesar de que no existía un dictamen que diera cuenta del grado exacto de la pérdida de capacidad laboral, en este caso la discapacidad de la trabajadora era evidente por la naturaleza de sus limitaciones o deficiencias físicas previamente conocidas por aquel. (...)

“Lo anterior, sumado a las sendas y prolongadas incapacidades otorgadas a la demandante, que también daban cuenta de que su discapacidad era un hecho notorio, pues claramente impedía el desarrollo de los roles ocupacionales para los cuales fue contratada. En este punto, nuevamente vale recordar que los dictámenes proferidos por los organismos científicos no son una prueba solemne de la discapacidad, de suerte que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento. Por consiguiente, bien podría ocurrir que la discapacidad se infiera no de un dictamen sino de los elementos de persuasión aportados que demuestren que la discapacidad era evidente o previsiblemente conocida por el empleador. (...),

“Esta Corporación defiende el criterio de que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos. En tal dirección, en sentencia CSJ SL1360-2018 puntualizó que el precepto citado es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. (...). 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. [...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador “por razón de su limitación” y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados”. (...)”

DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En sentencia C-086 de 2016, la Corte Constitucional abordó el tema de la constitucionalidad del principio de la carga de la prueba para precisar en el orden judicial lo referente a esta materia. En lo que interesa a la demanda que se contesta y atendiendo que a la parte demandada es la llamada a acreditar en el proceso su estado de discapacidad o disminución de capacidad laboral para hacerse acreedora de la protección que brinda el artículo 26 de la ley 361 de 1997, cono quiera que la empleadora FUNDACION ESTRUCTURAR no tuvo

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

conocimiento de un evento particular del estado salud de la trabajadora que la ubicara en el rango de protección en el orden laboral, dicha carga la asume la actora con mayor propiedad, facilidad y claridad, dado que de lo que aquí se trata es de acreditar una pérdida de su capacidad laboral o un estado de indefensión que le habilitaría la permanencia en el cargo que desempeño a órdenes de la demandada; entonces, valga señalar el principio de la carga de la prueba de manera general por ajustarse al caso de la demandante, respecto de la cual no pesa afectación de alguna naturaleza en su salud, física, mental, intelectual, emocional, etc., que amerite la protección suplicada; principio general que es el que se perfila en el caso en estudio pues la demandante es quien tiene para sí la acreditación de su derecho en forma fácil y eficaz.

“... 6.1.- Una de las principales cargas procesales cuando se acude a la administración de justicia, en general, y a la jurisdicción civil, en particular, es la concerniente a la prueba de los hechos que se alegan. La carga de la prueba es un elemento característico de los sistemas procesales de tendencia dispositiva. Se conoce como principio “*onus probandi*”, el cual indica que por regla general corresponde a cada parte acreditar los hechos que invoca, tanto los que sirven de base para la demanda como los que sustentan las excepciones, de tal manera que deben asumir las consecuencias negativas en caso de no hacerlo.”

De acuerdo con la doctrina, esta carga procesal se refiere a “*la obligación de ‘probar’, de presentar la prueba o de suministrarla, cuando no el deber procesal de una parte, de probar la (existencia o) no existencia de un hecho afirmado, de lo contrario el solo incumplimiento de este deber tendría por consecuencia procesal que el juez del proceso debe considerar el hecho como falso o verdadero*”. En tal sentido la Corte Suprema de Justicia ha explicado cómo en el sistema procesal se exige, en mayor o menor grado, que cada uno de los contendientes contribuya con el juez al esclarecimiento de la verdad:

“En las controversias judiciales, por regla general, cada una de las partes acude al juez con su propia versión de los hechos, esto es, que presenta enunciados descriptivos o proposiciones fácticas a partir de las cuales pretende generar un grado de convencimiento tal, que sea suficiente para que se emita un pronunciamiento favorable al ruego que se eleva ante la jurisdicción. Dicho de otro modo, en el punto de partida de toda controversia procesal, cada uno de los extremos del litigio intenta convencer al juez de que las descripciones que presenta coinciden con la realidad y, a partir de aquéllas, justamente, propicia el litigio.

De esa manera, cuando hay una genuina contención, el sistema exige que cada uno de los contendientes correlativamente contribuya a que el juez supere el estado de ignorancia en el que se halla respecto de los hechos debatidos, tarea que por lo general concierne al demandante respecto de sus pretensiones, y al demandado respecto de las excepciones.

Desde luego, **al juez no le basta la mera enunciación de las partes para sentenciar la controversia, porque ello sería tanto como permitirles sacar beneficio del discurso persuasivo que presentan; por ende, la ley impone a cada extremo del litigio la tarea de traer al juicio de manera oportuna y conforme a las ritualidades del caso, los elementos probatorios destinados a verificar que los hechos alegados efectivamente sucedieron, o que son del modo como se presentaron, todo con miras a que se surta la consecuencia jurídica de las normas sustanciales que se invocan**¹.

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 28 de mayo de 2010. Exp. 23001-31-10-002-1998-00467-01.M.P. Edgardo Villamil Portilla.

Esta institución pretende que quien concurre a un proceso en calidad de parte asuma un rol activo y no se limite a refugiarse en la diligencia del juez ni se beneficie de las dificultades probatorias o mala fortuna de su contraparte. En otras palabras, *“las partes en el proceso deben cumplir con el deber de diligencia en lo que pretenden probar. Ninguna debe obrar con inercia porque ello causa que las consecuencias adversas de la decisión sean deducidas en su contra. El proceso no premia la estrategia sino la solución del conflicto con la participación de las partes”*.

En el ordenamiento jurídico colombiano el postulado del *“onus probandi”* fue consagrado en el centenario Código Civil. Se mantuvo en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil de 1970 con la regla según la cual *“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*, con excepción expresa de los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas.

6.2.- Sin embargo, el principio de la carga de la prueba (*onus probandi*) es un postulado general que admite excepciones en cuanto a la demostración de ciertos hechos. Algunas excepciones son derivadas del reconocimiento directo de un acontecimiento por cualquiera que se halle en capacidad de observarlo debido a su amplia difusión (hechos notorios). Otras se refieren a aquellos hechos que por su carácter indeterminado de tiempo, modo o lugar hacen lógica y ontológicamente imposible su demostración para quien los alega (afirmaciones o negaciones indefinidas)². Y otras son consecuencia de la existencia de presunciones legales o de derecho, donde *“a la persona el sujeto procesal favorecido con la presunción solo le basta demostrar el hecho conocido que hace creíble el hecho principal y desconocido, de cuya prueba está exento”*³.

Todas ellas responden por lo general a *“circunstancias prácticas que hacen más fácil para una de las partes demostrar la verdad o falsedad de ciertos hechos”*, donde el traslado de las cargas probatorias *“obedece a factores razonables, bien por tratarse de una necesidad lógica o por expresa voluntad del legislador, para agilizar o hacer más efectivo el trámite de los procesos o la protección de los derechos subjetivos de la persona”*. (...).

IMPROCEDENCIA DE LA SANCION MORATORIA EN EL CASO PARTICULAR

Ante la evidencia indiscutible de la mora de la empresa en el pago de prestaciones sociales adeudadas a **CLAUDIA MEJIA AMAYA**, por el servicio prestado a la accionada, le compete al empleador desvirtuar la presunción de mala fé que pesa en su contra, al tenor de lo normado en el citado art. 65 del CVST.

Para tales fines, empezaremos por recordar como en forma pacífica lo ha asentado la jurisprudencia nacional, que la mera declaratoria de la existencia de un contrato de trabajo, aunada al no pago o consignación de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones surgidas de dicha contratación, por sí solas no hacen presumir la mala fe del empleador demandado.

La sanción moratoria ha dicho la jurisprudencia, no es automática ni inexorable frente a la comprobación del incumplimiento del empleador a la obligación de pagar salarios y prestaciones al momento de la terminación, en tanto la presunción contenida en el art. 65 CST puede ser desvirtuada por el incumplido, a través de razones serias y atendibles que justifiquen la aparente conducta reprochable del obligado al pago.

² En este sentido, por ejemplo, el artículo 177 del anterior Código de Procedimiento Civil, recogido también por el artículo 167 del Código General del Proceso, dispuso que “los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”.

³ Corte Constitucional, Sentencia C-070 de 1993.

Cuando ello ocurra, es deber del juez, estudiar el material probatorio acopiado al proceso, a fin de establecer si a la misma obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador que se sustrajo al pago de los derechos demandados.

Significa lo dicho, que al deudor incumplido le compete acreditar no solo su interés en cumplir con las deudas contraídas con sus trabajadores, sino además las razones que le impidieron pagar oportunamente, tarea que le exige desplegar la actividad probatoria dirigida a demostrar que su incumplimiento estuvo justificado por razones valederas y atendibles, si quiere desvirtuar la presunción de mala fé que pesa en su contra.

En el caso que nos ocupa, la imposibilidad de cumplir en la oportunidad de ley con el pago de las prestaciones adeudadas a **CLAUDIA MEJIA AMAYA** en que se vio involucrada la accionada en este pleito, obedeció a la crisis financiera que debió enfrentar la empresa ante la pérdida de algunas de sus fuentes de ingresos, hecho que la obligó a recurrir al proceso de REORGANIZACION EMPRESARIAL, diseñado en la Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010, como mecanismo legal para cumplir con los compromisos adquiridos con los acreedores, dentro de los que se incluyen las deudas que por concepto de prestaciones sociales contrajo con sus empleados, como lo fue el caso de la demandante.

Esta razón es la que asomamos como eximente de la mala fé que sirve de presupuesto a la aplicación de la sanción consagrada en el art. 65 del CST cuya activación invocan las demandantes, sobre el simple presupuesto del incumplimiento patronal en el pago de prestaciones sociales adeudadas al momento de la terminación del contrato, porque la conducta de la patronal adoptada frente al estado de insolvencia en que se vi  involucrada ante la disminución de sus fuentes de ingreso, determinó la formulación del proceso de REORGANIZACION EMPRESARIAL, diseñado en la Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010, que actualmente cursa en el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Bucaramanga, radicado al No. 6800131033-008-2017-00329, para cumplir con los compromisos adquiridos con sus acreedores.

Este interés de recurrir a los mecanismos diseñados por el legislador para solventar las crisis que a diario enfrentan las empresas por os avatares de la economía, es precisamente la mejor muestra de la buena fé que ampara a la demandada, para responder aún con sus activos, por la deuda laboral que acá se demanda.

En la sentencia del 7 de julio de 2009, radicación 36821, la Corte precisó lo que a continuación se transcribe:

“En ese sentido, esta Sala de la Corte, al acoger el criterio jurisprudencial expuesto desde el Tribunal Supremo del Trabajo, que ha devenido sólido, por sus notas de pacífico, reiterado y uniforme, ha precisado que la sanción moratoria no es una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al terminar el contrato de trabajo, no cubra al trabajador los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones-----

“Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos.

“El recto entendimiento de las normas legales consagradorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.

“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres. (Radicación n° 4553627).

“De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.

“Entonces, aplicar automáticamente la indemnización moratoria traduce un extravío del juez en la exégesis de aquellas disposiciones legales.

“A juicio de esta Corte, no es verdad que el artículo 230 de la Constitución Política de 1991 comporte que la indemnización moratoria del artículo 65 se convierta en automática y que la constante y pacífica jurisprudencia sobre la valoración que debe hacer el juez de la conducta del empleador, en la perspectiva de establecer si estuvo o no asistido de buena fe, para en el primer caso eximir al empleador de la sanción moratoria, ya no resulte válida.

“Que los jueces en sus providencias estén sometidos al imperio de la ley no impide que la interpreten para desentrañar su sentido, ni, en tratándose de normas laborales, que le asignen el entendimiento que mejor se acomode a la búsqueda de la equidad y de la justicia en las relaciones laborales.

“Sin duda, al fijar el sentido y los alcances del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo ----- la Corte no ha hecho nada distinto que atemperarse al imperio de la ley y de cumplir su misión de uniformar la interpretación en torno a esos dos textos legales.

“Su orientación reiterada y constante sobre la hermenéutica de tales disposiciones normativas no desconoce las normas constitucionales que regulan el trabajo humano. No encuentra la Corte en las que cita el censor que sea obligatorio condenar a un empleador a pagar la sanción moratoria por el hecho de estar demostrado su incumplimiento.

“Por ello importa destacar que su reiterado criterio jurisprudencial se acompasa con el paradigma de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Carta Política, como tuvo oportunidad de precisarlo en sentencia del 15 de julio de 1992 (Rad. 5.070), en la que, al hacer referencia a ese precepto constitucional, expuso “que de ninguna manera pueden considerarse insubsistentes preceptos legales como el artículo 65 CST, según los cuales, como excepción al principio general, el deudor moroso debe demostrar su buena fe”. Radicación n° 45536

Adicional a este argumento, existe otro igualmente válido que deberá sopesar el juez laboral al momento de valorar la conducta de incumplimiento en que incurrió la patronal y es la condición de entidad sin ánimo de lucro que la caracteriza, elemento que debe tomarse en consideración al examinar la mala fé que se predica del empleador, bajo lo normado en el art. 65 CST cuya aplicabilidad reclaman las demandantes.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

Consideramos con todo respeto, que no puede mirarse con el mismo rigor al empleador cuyo objeto social es su propio enriquecimiento, que por demás logra con el esfuerzo y colaboración de los empleados que contrato para el logro de sus fines económicos, de quien solo le anima el deseo de servir a una comunidad, generalmente con cierto grado de vulnerabilidad, al contratar el personal a su cargo, como ocurrió en el presente caso.

En este caso se observa el obrar sano de la institución que represento que mantuvo el contrato de al funcionaria hacia no hubiese labor para que realizara, con el único fin de preservarle el derecho a la seguridad social de la demandante. Solicito por tanto se absuelva a mi representada de la sanción moratoria reclamada por la demandante en su contra.

EXCEPCIONES DE FONDO

1.- INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION:

Respetuosamente manifiesto que propongo la **EXCEPCION PERENTORIA DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION**, en razón de que, como lo demostraremos en el proceso, no existen en este caso los fundamentos de hecho ni de derecho sobre los cuales se soporten los pretendidos derechos alegados por la demandante

2.- PERENTORIA DE PRESCRIPCION

Respetuosamente manifiesto a la Señora Juez, que interpongo EXCEPCION PERENTORIA DE PRESCRIPCION contra todas aquellas obligaciones que, apareciendo demostradas en el proceso, hayan sido exigibles en un tiempo igual o superior al previsto en la ley para que opere la figura jurídica que alegamos.

3.- BUENA FE

La inclusión de esta excepción no implica derecho alguno en favor de demandante; por el contrario, el propósito es reiterar ante todo un conglomerado la legitimidad de las actuaciones cumplidas por mi representada, en el caso sometido al escrutinio del juez laboral.

En la presente cuerda procesal, deberá atenderse lo dispuesto en nuestra Carta Constitucional, en cuanto al principio fundamental de la buena fe, que en nuestro ordenamiento jurídico se presume presente en todas las actuaciones públicas y privadas, como lo enseña la doctrina cuyo texto pertinente reza:

“La buena fe se considera como una causa de exclusión de la culpabilidad en un acto formalmente ilícito y por consiguiente como una causa de exoneración de la sanción o por lo menos atenuación de la misma. Para Karl Larenz, la buena fe no es un concepto sino un principio, formulado con la forma exterior de una regla de derecho. El ordenamiento jurídico protege la confianza suscitada por el comportamiento del otro y no tiene más remedio que protegerla, porque poder confiar, es condición elemental para una pacífica vida colectiva y una conducta de cooperación entre los hombres y por tanto, de paz jurídica “⁴

⁴ LARENZ, karl. Derecho Justo. Fundamentos de ética jurídica. Monografías de Civitas. Editorial Civitas

4.- BUENA FE Y REORGANIZACIÓN DE PASIVOS

Se ha manifestado con insistencia a lo largo de la presente contestación de demanda, que mi poderdante se encuentra en proceso de reorganización de pasivos, situación que permite desvirtuar la mala fe del empleador en la consignación tardía del auxilio de cesantías al respectivo fondo elegido por el trabajador. En efecto, al encontrarse incurso en este procedimiento, se evidencia la incapacidad económica de mi mandante en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, que valga decir, no se han pretendido desconocer.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha pronunciado en diversas ocasiones en torno a temas análogos al presente, indicando que el proceso de reorganización puede descartar la mala fe del empleador por la mora en los emolumentos laborales de que tratan, tanto el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como el artículo 99 de la Ley 50 de 1990; por ejemplo, en Sentencia SL 1186 de 2019, el alto tribunal enseñó:

[...] Sobre la posibilidad de imponer a un empleador la indemnización por mora cuando se encuentra en procesos de reestructuración o liquidación, esta Corte tuvo la oportunidad de pronunciarse en un caso similar contra la misma demandada, en sentencia CSJ SL16884-2016, en donde dijo:

Con el ánimo de dar respuesta a dichos cuestionamientos, la Sala considera preciso recordar, en primer lugar, las directrices que se han desarrollado a lo largo de la jurisprudencia en torno a la posibilidad de imponerle a un empleador la indemnización por mora, cuando se encuentra en especiales situaciones de dificultad económica y procesos de reestructuración o liquidación. Asimismo, a partir de ello, determinar si el Tribunal asumió algún ejercicio interpretativo erróneo, como el que resulta de la aplicación o exclusión automática de la referida sanción, y, por la misma vía, si incurrió en alguno de los errores fácticos denunciados en el segundo cargo, en cuanto las pruebas del proceso no eran indicativas de que la demandada hubiera actuado de buena fe, al omitir la consignación de la cesantía de los demandantes.

Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).

S.A. Madrid. 1991. Pág. 91.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.

Respecto de la condición económica de la empresa, la Sala ha adoctrinado que:

[...] no siempre que una empresa se halle en estado de iliquidez o crisis económica, esa sola circunstancia permite exonerarla de la condena por la sanción moratoria, porque aún de encontrarse en esa situación sus representantes pueden ejecutar actos ausentes de buena fe por no pagar los salarios y las prestaciones sociales debidas a la terminación del vínculo laboral y en razón de contar con medios para prevenir ese riesgo. (CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493).

Por esas razones, en definitiva, la Sala ha concluido que:

[...]la correcta hermenéutica de las normas que consagran la sanción que ésta no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación del actuar del deudor, que bien puede conducir a su exoneración o, por el contrario, a la condena de la indemnización moratoria cuando del análisis del acervo probatorio el juez concluya que no estuvo asistido de la buena fe. (CSJ SL360-2013).

La Sala también ha precisado que la conducta del empleador que debe ser evaluada es la observada en el momento en el que incurrió en mora en el pago de salarios o prestaciones sociales, vale decir, en el caso de la indemnización consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en el momento de la terminación del contrato de trabajo, y, en el caso de la sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en el momento en el que legalmente se debe consignar la cesantía en un fondo. Por dicha razón, la Corte ha sido clara en definir que la mora no puede excusarse con fundamento en situaciones posteriores y diferentes de la conducta observada por el deudor en el momento en que tenía que pagar. (CSJ SL, 9, feb. 2010, rad. 36080; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL, 1 ag. 2012, rad. 40972 y CSJ SL485-2013, entre otras).

En concordancia con las anteriores premisas, en los precisos contextos de sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración económica que contempla la Ley 550 de 1999, la Sala ha sostenido que dicha situación puede ser evaluada efectivamente por el juez laboral, en

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

aras de establecer que la empresa actuó de buena fe al dejar de pagar las acreencias laborales de sus trabajadores, de manera que no es dable imponerle la indemnización moratoria (CSJ SSL, 29 sep. 2009, rad. 35999; CSJ SL, 3 may. 2011, rad. 37493; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288; CSJ SL9660-2014 y CSJ SL16280-2014, entre otras). Sin embargo, en atención a que, como ya se explicó, la indemnización no se debe imponer ni excluir de manera automática, la Sala ha clarificado que no basta con demostrar el sometimiento de la empresa al proceso de reestructuración para prescindir de la condena por indemnización, pues es preciso, en todo caso, evaluar la conducta del empleador, ya que, incluso en tales estados especiales de recuperación económica, puede incurrir en actos contrarios a la buena fe, que lo hacen merecedor de la sanción (CSJ SL, 3 jun. 2009, rad. 33648; CSJ SL, 24 en. 2012, rad. 37288). En esta última decisión, la Corte explicó ampliamente:

*Conforme a los precedentes anotados, se tiene que el examen de la buena fe del empleador ante el incumplimiento en el pago de los salarios y prestaciones que puede dar lugar a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST se ha de hacer, por regla general, teniendo en cuenta las circunstancias presentadas al momento de la terminación del contrato, pues, según esta preceptiva, es el incumplimiento, en dicho momento, el que da lugar a la mencionada condena. No obstante, conviene precisar que si existen mecanismos legales a los cuales puede acogerse la empresa demandada con posterioridad a la terminación del contrato, que puedan favorecerla para el pago de las deudas, **dicha situación es un aspecto a tener en cuenta para efectos de establecer la buena fe en su proceder y poner límites a la condena por este concepto; pero, para ello, no basta con que se pruebe que se acogió a tal mecanismo, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe.***

Precisado lo anterior, en primer lugar, advierte la Sala que tiene razón la censura cuando le enrostra al ad quem el haber equiparado el estado de liquidación de la empresa con el estado de reestructuración regulado por la Ley 550 de 1999, en la inteligencia dada al artículo 17 de la mencionada ley, lo que de contera lo llevó a transgredir el artículo 65 del CST, como seguidamente se expone.

El artículo 17 de la Ley 550 de 1999 establece las competencias del empresario acogido al trámite de reestructuración, con el propósito de facilitar la negociación del acuerdo y garantizar el derecho de igualdad de oportunidades de los acreedores, dejando en suspenso los procesos ejecutivos, en vista de la finalidad de la ley 550 de 1990, conocida como de “reactivación empresarial”, por lo que no se puede interpretar tal disposición como si se estuviera frente al proceso de liquidación, cuya finalidad es totalmente opuesta, pues es la de ponerle fin a la empresa.

Así pues, la vocación natural de la solicitud de acogimiento al trámite de reestructuración es la de que, (en el plazo de cuatro meses, artículo 27), se llegue a un acuerdo de reestructuración empresarial. Tal acuerdo fue concebido por el legislador como un mecanismo para salir de la crisis económica a fin de evitar la liquidación de la empresa, consistente en una convención celebrada entre el empresario y sus acreedores, producto de una negociación con la intervención de un promotor, siguiendo un debido proceso, en el cual se adoptan medidas relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones pecuniarias para normalizar la cartera...

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

En el proceso de reestructuración de pagos se aprecian claramente dos etapas: una que corresponde a la fijación de los derechos de voto de los acreedores, de acuerdo con el monto establecido de sus créditos; y la segunda, que comprende la negociación propiamente dicha, cuya vocación es la de que finalice con un acuerdo de pagos, para lo cual se cuenta con cuatro meses. Tal acuerdo se ha de celebrar por escrito, donde debe, entre otros temas, dejarse claro el monto de la deuda y los plazos para el pago, y es obligatorio para las partes.

Precisado lo anterior, encuentra la Sala que el ad quem no acertó cuando, para efectos de aplicar el artículo 65 del CST, dedujo la buena fe del empleador con la sola admisión de la solicitud del acuerdo, con base en el artículo 17 prenombrado, pues de esta disposición no se desprende que, una vez iniciado el trámite, el empleador quede imposibilitado, indefinidamente, para el pago de los créditos laborales. La negociación, celebración y ejecución del acuerdo no dura indefinidamente; está visto que la finalidad del proceso de reestructuración es reactivar la empresa, sin perjuicio de los derechos de los acreedores, mediante el cumplimiento de las obligaciones dentro de los plazos negociados entre el empresario y los titulares de derecho de crédito a su cargo.

De acuerdo con lo anterior, se equivocó el ad quem cuando condenó a la demandada al pago de la indemnización moratoria hasta el momento de la admisión de la solicitud de promoción de reestructuración, absolviéndola en adelante, por considerar, con base en el artículo 17 de la Ley 550, que el empleador estaba impedido para el cumplimiento de las obligaciones laborales de manera indefinida, en tanto que las restricciones a las actividades del empresario previstas en dicha preceptiva lo estaban solo en el entre tanto duraba la negociación del acuerdo de pagos. Máxime que, como quedó visto atrás, en los casos de reestructuración de pagos, la jurisprudencia de esta Sala considera relevante el comportamiento del empleador durante este proceso, para efectos de determinar la buena fe del empleador, posición frente a la cual se reveló el ad quem al resolver sobre la moratoria.

Ante tal yerro interpretativo, prospera el cargo... (Resalta la Sala).

De lo antes expuesto se colige, que no se puede excluir de manera mecánica la aplicación de la indemnización moratoria, pues se deben analizar las circunstancias particulares de cada caso e incluso la conducta del empleador dentro de los procesos de reestructuración y liquidación. [...]

5.- IMPROCEDENCIA DE LA SANCION MORATORIA EN EL CASO PARTICULAR

En el caso que nos ocupa, la imposibilidad de cumplir en la oportunidad de ley con el pago de las prestaciones adeudadas a **CLAUDIA MEJIA AMAYA** en que se vio involucrada la accionada en este pleito, obedeció a la crisis financiera que debió enfrentar la empresa ante la pérdida de algunas de sus fuentes de ingresos, hecho que la obligó a recurrir al proceso de REORGANIZACION EMPRESARIAL, diseñado en la Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010, como mecanismo legal para cumplir con los compromisos adquiridos con los acreedores, dentro de los que se incluyen las deudas que por concepto de prestaciones sociales contrajo con sus empleados, como lo fue el caso de la demandante.

Esta razón es la que asumamos como eximente de la mala fé que sirve de presupuesto a la aplicación de la sanción consagrada en el art. 65 del CST cuya

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

activación invocan las demandantes, sobre el simple presupuesto del incumplimiento patronal en el pago de prestaciones sociales adeudadas al momento de la terminación del contrato, porque la conducta de la patronal adoptada frente al estado de insolvencia en que se vió involucrada ante la disminución de sus fuentes de ingreso, hecho que determinó la formulación del proceso de REORGANIZACION EMPRESARIAL, diseñado en la Ley 1116 de 2006 y 1490 de 2010, que actualmente cursa en el Juzgado Octavo Civil del Circuito de Bucaramanga, radicado al No. 6800131033-008-2017-00329, para cumplir con los compromisos adquiridos con sus acreedores.

Este interés de recurrir a los mecanismos diseñados por el legislador para solventar las crisis que a diario enfrentan las empresas, es precisamente la mejor muestra de la buena fé que ampara a la demandada, para responder aún con sus activos, por la deuda laboral que acá se demanda.

5.- GENÉRICA

Igualmente, se invoca la excepción genérica que resulte probada dentro del proceso.

PRUEBAS

Solicito se tengan como pruebas las documentales aportadas a la demanda y las anexas al escrito de contestación que me permito relacionar así:

DOCUMENTALES

Pruebas:

- . En cuatro folios a doble cara, el contrato de trabajo suscrito con la demandante.
- . En cinco (05) folios las incapacidades médicas que le fueron canceladas a la demandante.
- .- En un folio copia de las cuentas de la institución con la demandante, estudiadas de acuerdo a la demanda presentada.
- .- En catorce (14) folios acta de junta de la institución Estructurar, donde se plasma la situación presentada con el ICBF
- .- En ochenta y dos (82) folios la liquidación de todos los contratos de la institución Estructurar con el ICBF entre los que se encuentra el contrato de la demandante. Demandante.
- . En tres (03) folios carta de terminación del contrato de trabajo.
- .- En trece folios las causas que originaron la terminación del contrato entre la FUNDACION ESTRUCTURAR y el ICBF.
- .- En trece folios las deudas reportadas a la reorganización entre las que se encuentran las de la demandante.
- .- En trece folios documentos que acreditan la aprobación de la reorganización de la institución demandada.
- .- Entre folios soporte de las deuda a favor de la demandante que se encuentran n la reorganización.
- .- En un folio copia del pago del salario de al demandante de enero de 2017.
- .- En dos folios valores de la demandante en el proceso de reorganización.
- .-En veinte (20) folios la demanda de reorganización presentada por la empresa.
- .- En diez y siete folios planillas de pagos de seguridad social, realizados a favor de la demandante.
- .- En un folio reporte de arl que indica hasta qué fecha estuvo afiliada la trabajadora
- .- En siete folios copias de los reportes que acreditan el pago de las incapacidades medicas a favor de la demandante.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

INTERROGATORIO DE PARTE:

Comedidamente me permito solicitar al Señor Juez, se señale fecha y hora para que en audiencia pública el demandante absuelva el interrogatorio de parte que le formularé en forma personal o por escrito que presentare a su Despacho.

TESTIMONIALES

Solicito al señor Juez, se sirva decretar el testimonio de los señores

OLGA VILLAMIZAR ROJAS

NHORA JACKELINE CHAPARRO ECHEVERRIA

DERLY NOSSA VIERA

Todas personas mayores de edad, que declararan sobre todos los hechos de la demanda, y comparecerán al proceso al momento en que se les cite por parte del despacho.

DE OFICIO

Las que a bien considere el Despacho decretar y practicar en uso de su poder inquisitivo y de aquellas que pida la demandada en aras al ejercicio del derecho de defensa.

ANEXOS

Certificado de Existencia y Representación de la firma que represento, donde consta las facultades de representación con que está investida mi poderdante.

Poder del mandante

Las relacionadas en el acápite de pruebas

NOTIFICACIONES

El suscrito en su oficina de abogado ubicada en la carrera 20 Nro. 33-82 de la ciudad de Bucaramanga, o en la Secretaría de su Despacho, Correo electrónico mamarquez@intercable.net.co , la entidad que represento en el correo electrónico presidencia@fundacionestructurar.org, el demandado en el correo reportado en la demanda.

Del señor Juez, Cordialmente



MIGUEL ANGEL MARQUEZ S.

C.C. 13.839.869 de Bucaramanga.

T.P. 39.221 del Con. Sup. de la Jud.

CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES



CONSTRUYENDO LA
EXCELENCIA EN SOLUCIONES

MIGUEL ÁNGEL MARQUEZ SERRANO • CRA 20#33-82 • TEL: 6701680 FAX: 6523938
BUCARAMANGA • COLOMBIA