



Radicado No: OJURI 2024 - 0142

Bogotá D.C., 14 marzo de 2024.

Juez:

GUERTI MARTINEZ OLAYA

JUZGADO SEPTIMO (07) ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Ciudad.

Radicado N°: 1101333500720230018900

Demandante: Luz Mery Fandiño Hidalgo

Demandado: Fondo Rotatorio de la Policía (FORPO) y otros.

Medio de control: Nulidad y Restablecimiento del Derecho.

DIANA CAROLINA LÓPEZ SARMIENTO, identificada como aparece al pie de mi firma, abogada en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional N° 198.541 del C.S.J., obrando en mi condición de apoderada judicial del Fondo Rotatorio de la Policía, de conformidad con el poder adjunto, respetuosamente doy contestación, dentro de la oportunidad legal, a la demanda de la referencia manifestando lo siguiente:

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

A. Naturaleza jurídica del Fondo Rotatorio de la Policía - Decreto 2150 de 1994, artículo 2, que determina la naturaleza de la entidad¹.

De acuerdo con la normatividad legal vigente, el Fondo Rotatorio de la Policía es un establecimiento Público de Orden Nacional, adscrito al Ministerio de Defensa, con personería Jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Pertenecce al sector descentralizado por servicios, de conformidad con el literal c), numeral 2 del artículo 38 de la Ley 498 de 1998. Fue creado mediante Decreto No. 2361 de 1954 y reorganizado por los Decretos 2353 de 1971 y 2067 de 1984.

El Fondo Rotatorio de la Policía es una entidad Pública diferente a la Policía Nacional de Colombia, de acuerdo con la normatividad que ha regulado su estructura, contenida en: Decreto 938 de 1987, Decreto 1205 de 1998, Acuerdo 017 de 1999, Acuerdo 012 de 2001, Decreto 2125 de 2008, Acuerdo 009 de 2008 y Acuerdo 012 de 2013.

Su misión primordial es “Apoyar logísticamente con efectividad el funcionamiento y desarrollo de la Policía Nacional, Sector Defensa y entidades del Estado, con productos,

¹ Dcto.2150/94, art 2: “Naturaleza: EL Fondo Rotatorio de la Policía es un establecimiento público adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio...”



obras públicas y servicios de alta calidad a través de actividades industriales, comerciales y administración de recursos”.

II. TERMINO Y OPORTUNIDAD

Mediante auto de fecha 06 de diciembre de 2023, el Juzgado Septimo Administrativo de Bogotá, resolvió avocar conocimiento y admitir la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho interpuesta por LUZ MERY FANDIÑO HIDALGO, en contra del Fondo Rotatorio de la Policía y otros.

En el apartado resuelve en su numeral sexto dispone:

“Surtidas las notificaciones en debida forma y vencido el termino de dos (02) días hábiles siguientes al envío del mensaje, conforme a lo dispuesto en el inciso 4 del artículo 199 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 48 de la ley 2080 de 2021, CORRERÁ EL TERMINO DE TRASLADO DE 30 DÍAS, de conformidad con lo previsto en el artículo 172 del C.P.A.C.A.”

En efecto, dicha comunicación fué surtida vía correo electrónico el día treinta (30) de enero de 2024, en consecuencia, el término establecido para emitir la contestación vence el día catorce (14) de marzo de 2024.

Es decir, el presente escrito se radica dentro del término otorgado.

III. RESPECTO DE LOS HECHOS

PRIMERO: No es cierto, de acuerdo con los documentales que reposan en el archivo de la entidad la primer vinculación de la demandante se dio el **primero (01) de octubre de 2002 al treinta y uno (31) de diciembre de 2002**, devengando una remuneración mensual de TRESCIENTOS NUEVE MIL PESOS M/CTE (\$309.000), auxilio de transporte mensual de TREINTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE (\$34.000) y un subsidio de alimentación mensual de VEINTISEIS MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS M/CTE (\$ 26.920), para un total de TRESCIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS VEINTE PESOS M/CTE (\$ 369.920).

Tampoco, **es cierto** que existieran tres turnos en la fábrica, según se indicó. Los turnos establecidos son: mañana desde las 6:00 am hasta las 2:00 pm y tarde de 2:00 pm 10:00 pm únicamente. En cuanto al horario nocturno mencionado por el apoderado de la demandante, este turno no tiene lugar en la fábrica. Asimismo, no se aportó prueba alguna sobre la existencia de dicho turno.

SEGUNDO: Es cierto, teniendo en cuenta los documentos que reposan en el expediente administrativo y los documentos aportados con la demanda.

TERCERO: Es parcialmente cierto, la señora LUZ MERY FANDIÑO HIDALGO, de acuerdo a los documentos que reposan en la entidad y los aportados con la demanda fue contratada por primera vez como supernumeraria por medio de la resolución 0569 del 10/10/02, mediante actos administrativos, por periodos de tiempo determinados, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978, para desarrollar servicios relacionados con los procesos productivos de la Fabrica de Confecciones: instalaciones industriales de propiedad de la Policia Nacional y cuya

administración ejerce el Fondo Rotatorio de la Policía, en procura de satisfacer actividades transitorias que no pueden ser atendidas por personal de planta, sin que se hubiere celebrado contrato de trabajo o de prestación de servicio alguno, tal como lo quiere hacer ver el apoderado de la demandante.

Así mismo, y como consta en la certificación aportada con la demanda y los documentos aportados con el escrito de contestación, durante los tiempos de vinculación a la demandante le fueron reconocidos todos los factores salariales y prestaciones correspondientes, no siendo cierta la afirmación del apoderado en la cual indica lo contrario.

CUARTO: Es parcialmente cierto, si bien la demandante cumplía con las labores para las cuales fue contratada de acuerdo con los documentos aportados con la demanda y la contestación su porcentaje de productividad no era constante y fluctuaba entre el 70 y el 90%, de igual forma, por medio de memorando de fecha 31 de julio de 2020, fue requerida por la baja calidad en los productos entregados, así mismo, en memorando del 03 de septiembre de 2020, fue requerida por incumplimiento al régimen interno y de seguridad y salud en el Trabajo.

QUINTO: Es parcialmente cierto, de acuerdo a la resolución 00347 del 29 de julio de 2021, por medio de la cual se prorroga la vinculación inicial del mencionado año, la fecha de terminación del vinculo laboral se estipuló para el día 31 de agosto de 2021.

No es cierto, que el Fondo Rotatorio de la Policía finalizando el mes de agosto le comunicara a la señora LUZ MERY FANDIÑO HIDALGO, sobre la terminación de su vinculación con la entidad, en el entendido que la misma la conocía desde el inicio de la misma, puesto que es una fecha cierta y determinada verificable en la resolución de nombramiento.

Del mismo modo, no es cierto que la señora LUZ MERY FANDIÑO HIDALGO, al finalizar el mes de agosto de 2021, presentara protección especial – estabilidad laboral reforzada, toda vez que, en el expediente administrativo laboral de la referencia, no obran antecedentes que demuestren tal condición, ni soportes en los que siquiera se presumiera que se encontraba en valoración de perdida de capacidad laboral para aducir una estabilidad laboral reforzada por salud que esta entidad pudiera reconocer.

SEXTO: Nos atenemos a lo que sea probado, en el entendido que no obra prueba en el plenario, donde se demuestre que la causa de las presuntas afecciones de salud de la demandante guarden una relación directa con la labor que desempeñaba la demandante;

SÉPTIMO: Es cierto, de conformidad con las certificaciones allegadas el Fondo Rotatorio de la Policía realizó los pagos correspondientes a los factores salariales durante el tiempo de vinculación de la demandante con la entidad.

OCTAVO: No es cierto, el ultimo salario devengado por la demandante fue de NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL CIEN PESOS M/CTE (\$ 949.100), más CIENTO SEIS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS M/CTE (\$ 106.454) por concepto de auxilio de transporte, más SESENTA Y SEIS MIL NOVENTA Y OCHO PESOS M/CTE (\$ 66.098) por concepto de subsidio de alimentación para un total

de UN MILLÓN CIENTO VEINTIÚN MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$ 1.121.652)

NOVENO: Es cierto.

DECIMO: Es parcialmente cierto. El Fondo Rotatorio de la Policía dio respuesta integral a la reclamación administrativa el pasado 19 de diciembre de 2022, mediante radicado No. 20221300063601, en cuanto a la documentación solicitada por el poderado de la parte demandante, en la misma respuesta esta entidad hizo referencia en los siguientes términos:

“... en cuanto a las pretensiones identificadas referidas con la entrega de copias (literales A, B,D,G e I), esta Entidad accede a la entrega de lo solicitado, en un (1) CD en un término de cinco (5) días hábiles posteriores a la entrega del presente documento...”

DECIMO PRIMERO Y DECIMO SEGUNDO: No son hechos, se trata de apreciaciones subjetivas por parte del apoderado de la parte demandante y la interpretación errónea de una decisión judicial, pues las circunstancias de tiempo modo y lugar de la sentencia de tutela 099 de 2020, no coinciden con los hechos presentados en la controversia.

DECIMO TERCERO: No es un hecho.

DECIMO CUARTO: No es un hecho.

IV. FRENTE A LAS PRETENSIONES

En representación del fondo rotatorio de la policía, manifiesto a la Señora Juez, que me opongo a todas y cada una de las pretensiones expuestas en la demanda (declarativas y condenatorias), por carecer de fundamentos tanto de hecho como de derecho que permitan concluir que entre las partes existió un contrato de trabajo de carácter permanente.

PRETENSIÓN PRIMERA: Me opongo a la declaratoria de nulidad del acto administrativo contenido en la comunicación oficial N° 20221300063601 de fecha 19/12/2022. En el entendido que, desde el año 2002, fecha de la primer vinculación de la demandante con la entidad, no existió una relación laboral de carácter permanente y que, durante los periodos de vinculación, se le reconocieron y pagaron en su totalidad las acreencias laborales correspondientes, como consta en las copias de los comprobantes de pago aportados con el expediente administrativo.

PRETENSIÓN SEGUNDA: Me opongo a la declaración de una desvinculación por causas imputables al empleador, dado que no hubo un despido en este caso. Como se ha explicado previamente, la vinculación de la trabajadora como supernumeraria es legal y se realizó según la normativa aplicable. Por ende, la terminación de la relación obedeció al cumplimiento del plazo previsto en la resolución que le vincula o prorroga su periodo en el cargo.

Se resalta que la figura de supernumerario responde a necesidades específicas de servicio que el personal de planta no puede ejecutar. De este modo, si cesa la situación que genera la suplencia transitoria de funciones, no existe argumento para mantener tal vinculación excepcional.

PRETENSIÓN TERCERA: Me opongo expresamente al pago de salarios dejados de percibir por un presunto despido, en la cuantía de \$1.014.980 mensuales, más los incrementos decretados, según lo solicitado por la demandante. Lo anterior, bajo el argumento que nunca existió un despido, el valor del salario no corresponde al efectivamente devengado por la trabajadora y todos los periodos laborados fueron pagados de manera oportuna en su totalidad, incluyendo la respectiva liquidación de prestaciones sociales.

PRETENSIONES DE LA CUARTA A LA DÉCIMA QUINTA: Me opongo expresamente a las declaraciones y condenas solicitadas en las pretensiones referidas relacionadas con el pago de acreencias laborales e indemnizaciones. Los argumentos que sustentan la oposición son:

- Durante los periodos en que la demandante se encontraba vinculada se cancelaron oportunamente estos conceptos en consideración al tiempo efectivamente laborado. Por tanto, la cuantificación global que se realiza en la demanda no se ajusta a la realidad de los vínculos contractuales con la trabajadora.
- Teniendo en cuenta lo anterior, los 7.298 días que se liquidan en la demanda no corresponden a los días reales laborados. De igual forma, no hay lugar a reconocer y pagar prestaciones que ya fueron satisfechas en su momento, según consta en los comprobantes de pago.

PRETENSIÓN DÉCIMA SEXTA: Me opongo al pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, en el entendido que para el caso en concreto la vinculación no correspondió a un contrato laboral de carácter privado ni como trabajador oficial. Se trata de una relación legal y reglamentaria bajo la figura de supernumerario, la cual es de naturaleza temporal y transitoria según el artículo 5 de la Ley 909 de 2004. Por tanto, no resulta procedente la aplicación de dicha indemnización solicitada a una situación que no reviste las características de un vínculo laboral en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

PRETENSIÓN DÉCIMA SÉPTIMA: Me opongo al reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. Lo anterior, bajo el argumento que las acreencias laborales correspondientes ya fueron canceladas en su momento de manera oportuna, en cumplimiento del artículo 5 de la Ley 1071 de 2006, y según las fechas de las vinculaciones efectuadas. Se resalta que no nos encontramos en el marco de una relación laboral de tipo contractual, sino ante un vínculo legal y reglamentario proveniente de un acto administrativo, figura diferente a las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

PRETENSIÓN DÉCIMA OCTAVA: Me opongo al reconocimiento y pago de los montos relacionados con corrección monetaria e intereses solicitados por la demandante. Lo anterior, bajo el argumento que todas las acreencias laborales a su favor ya fueron oportunamente canceladas en su totalidad, durante los periodos de vinculación sostenidos con la entidad demandada, tal como consta en los comprobantes de pago que le fueron suministrados.

PRETENSIÓN DÉCIMA NOVENA: Me opongo al reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales relacionados en esta pretensión. Lo anterior, bajo el argumento que todas las acreencias laborales a favor de la demandante ya fueron oportunamente canceladas en su totalidad, durante los periodos de vinculación sostenidos con la entidad demandada, tal como consta en los comprobantes de pago que le fueron suministrados.

PRETENSIÓN VIGÉSIMA: Me opongo a la declaratoria de contrato realidad en el presente caso, bajo el argumento que todas las vinculaciones sostenidas con la demandante se realizaron en el marco de convenios o contratos que esta Entidad celebró con otras instituciones de la Fuerza Pública, las mismas tuvieron lugar ante necesidades del servicio de carácter transitorio y excepcional, por tanto, no hubo una prolongación irregular en el mismo rol o una desnaturalización de lo que jurídicamente correspondía según la naturaleza de supernumerario.

PRETENSIONES VIGÉSIMA PRIMERA Y VIGÉSIMA SEGUNDA: Me opongo expresamente a la condena en costas, agencias en derecho y cualquier otra declaración, reconocimiento o pago que se solicite en el pliego de peticiones, teniendo en cuenta que la entidad demandada es una institución pública que ha actuado conforme a derecho. Los argumentos expuestos desvirtúan las imprecisiones en las que incurre la demanda, por lo que no hay lugar a acceder a las pretensiones ni a las condenas adicionales solicitadas, por no corresponder a la realidad jurídica del caso.

V. FUNDAMENTO DE DERECHO Y EXCEPCIONES PREVIAS

Artículo 125 de la Constitución Política: Este artículo establece la regla general de que los empleos públicos son de carrera administrativa. Sin embargo, se plantean excepciones, como los cargos de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y otros determinados por la ley. Entre estas excepciones se encuentran los nombramientos temporales, como los de los supernumerarios, pero sujetos a las restricciones impuestas por las leyes de carrera administrativa.

Artículo 21 de la Ley 909 de 2004: Esta norma amplía las posibilidades de contratación de supernumerarios, otorgando a las entidades una mayor autonomía y flexibilidad para vincular personal que apoye la realización de actividades específicas y temporales y sin la necesidad de obtener una autorización previa por parte del gobierno nacional.

Decreto Extraordinario 1042 de 1978, artículo 83, hace referencia a la figura de Supernumerario. Derogación tácita del inciso 3 del artículo 83.

Sentencia C-422 del 6 de junio de 2012 de la Corte Constitucional, cuyo magistrado ponente fue Gabriel Eduardo Mendoza Martello:

La corte constitucional analizó la relación entre dos normas: el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978 y el artículo 21 de la Ley 909 de 2004. Ambas normas se refieren a la vinculación de personal para realizar actividades de carácter transitorio en las entidades públicas. El artículo 83 del Decreto 1042 de 1978, habla de la figura de los supernumerarios, mientras que el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, se refiere a los empleos de carácter temporal.

La Corte encontró que, aunque ambas normas regulan situaciones similares la vinculación de personal para actividades transitorias, no pueden aplicarse simultáneamente. La razón de esto es que la Ley 909 de 2004, al ser una norma posterior y de mayor jerarquía (ya que es una Ley, mientras que el Decreto 1042 de 1978 es un decreto reglamentario), ha derogado tácitamente la disposición del artículo 83 del Decreto 1042 de 1978 que permitía vincular supernumerarios para actividades transitorias.

En otras palabras, la Corte considera que la figura de los empleos temporales, regulada por el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, ha reemplazado la posibilidad de vincular supernumerarios para actividades transitorias, que estaba prevista en el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978.

Por lo tanto, al haber sido derogada tácitamente la disposición del Decreto 1042 de 1978, la Corte se declara inhibida (se abstiene) de pronunciarse sobre su constitucionalidad, ya que la norma ha perdido vigencia y no produce efectos jurídicos. Con esto, la forma de vinculación de supernumerarios amplió la posibilidad a las entidades públicas para utilizar dicha figura, otorgándoles mayor flexibilidad y autonomía en la contratación de personal para atender necesidades específicas y temporales, sin requerir autorización previa del gobierno nacional.

Conclusión, por medio de esta sentencia pretendo demostrar que la vinculación del personal numerario al FONDO ROTARIO DE LA POLICÍA esta permitida por la ley y no tiene restricción legal que lo impida.

Sentencia del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección segunda, Subsección A, con ponencia del Consejero Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, del 23 de octubre de 2008, y radicación número 08001-23-31-000-2003-01429-01 (1393-07). Esta sentencia estableció que:

“(…) de manera pues, que esta forma de vinculación, permite hacer prácticos los principios de eficacia y celeridad administrativa, impidiendo la paralización del servicio, (…).

Sentencia C-401 de 1998 de la Corte Constitucional, cuyo magistrado ponente fue Vladimiro Naranjo Mesa. Estableció que, ya no es obligatorio solicitar permiso al gobierno para vincular Supernumerarios y diferencia entre un contrato de prestación de servicios y la figura del Supernumerario.

Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, sentencia del 23 de enero de 2020, Exp. 11001-03-15-000-2017-05670-00(1553-18), C.P. O. Rafael Francisco Suárez Vargas. En esta sentencia el juez diferencia las prestaciones sociales unitarias y las periódicas. Esta sentencia me permitirá demostrar que existe caducidad de la acción frente a las prestaciones sociales y demás erogaciones económicas que puedan surgir.

Sentencia 200 de 2019, de la Corte Constitucional, para efectos de explicar e interpretar los elementos de la primacía de la realidad sobre las formas y lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada. Por medio de la sentencia pretendo demostrar que la primacía de la realidad sobre las formas no tiene aplicación en el presente asunto.

SU 087 de 2022, Para efectos demostrar que no procede en este caso en particular la Estabilidad Laboral Reforzada y debilidad manifiesta que argumenta el demandante.

T-099 de 2020, Cristina Pardo Schlesinger, Para efectos demostrar que no procede en este caso en particular la Estabilidad Laboral Reforzada y debilidad manifiesta que argumenta el demandante.

A. CADUCIDAD DE LA ACCION DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO Y PRESTACIONES SOCIALES.

Con la presente excepción se pretende demostrar que ha operado la caducidad de la acción respecto al medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho ejercido en la demanda, a pesar de referirse a prestaciones “periódicas”. Y en esa medida debe declararse la caducidad de la acción frente a prestaciones sociales y emolumentos indemnizatorios.

De conformidad con lo establecido con el parágrafo 2, artículo 175 del CPACA: “Las excepciones de cosa juzgada, **caducidad**, transacción, conciliación, falta manifiesta de legitimación en la causa y prescripción extintiva, se declararán fundadas mediante sentencia anticipada, en los términos previstos en el numeral tercero del artículo 182A.”

Por otro lado, el artículo 138 del CPACA permite demandar la nulidad de actos administrativos cuando se vulnera un derecho subjetivo, siempre que se realice dentro de los 4 meses siguientes a su notificación o publicación. Dicho término se cuenta a partir de la comunicación del acto definitivo que resuelva de fondo o del acto de ejecución derivado de uno general.

Ahora bien, el artículo 164-1c del CPACA prevé la imprescriptibilidad para presentar en cualquier tiempo las demandas cuando versan sobre prestaciones periódicas.

Artículo 164. Oportunidad para presentar la demanda. La demanda deberá ser presentada:

1. En cualquier tiempo, cuando:

[...]

c) Se dirija contra actos que reconozcan o nieguen total o parcialmente prestaciones periódicas. Sin embargo, no habrá lugar a recuperar las prestaciones pagadas a particulares de buena fe;

[...]

2. En los siguientes términos, so pena de que opere la caducidad:

[...]

d) Cuando se pretenda la nulidad y restablecimiento del derecho, la demanda deberá presentarse dentro del término de cuatro (4) meses contados a partir del día siguiente al de la comunicación, notificación, ejecución o publicación del acto administrativo, según el caso, salvo las excepciones establecidas en otras disposiciones legales.

No obstante lo anterior, vía excepción, mediante Sentencia 2017-05670 de 2020 del CE², señaló que en temas de acreencias laborales esa regla de prestaciones periódicas aplica, siempre y cuando, subsista el vínculo laboral:

“Mientras subsista el vínculo laboral, el auxilio de cesantías tiene la connotación de periódico pese a que se hagan pagos parciales o se consignen anualmente a la cuenta de ahorro individual en el respectivo fondo; igualmente, tales actuaciones no son definitivas pues solo adquieren este carácter cuando termina la relación laboral, momento en el cual se efectúa la liquidación final y el pago de la totalidad de la prestación.(...) la vigencia del vínculo laboral de la demandante, y que la discusión atañe al régimen aplicable al auxilio de cesantías, es válido concluir que en el presente caso no operó el fenómeno de caducidad, pues, bajo este marco, el derecho reclamado se cataloga como prestación periódica y, por lo tanto, el acto administrativo que decide sobre la reclamación en torno a ella puede demandarse en cualquier tiempo.”

En ese contexto, cuando un trabajador es desvinculado de su labor y solicita el reconocimiento de prestaciones sociales, no se trata de prestaciones periódicas, sino de prestaciones unitarias. Esta distinción es fundamental para determinar el término de caducidad aplicable a la acción para reclamar dichas prestaciones.

En ese entendido, es de precisar que, las prestaciones periódicas son aquellas que se causan y se hacen exigibles de manera reiterada en el tiempo, como el salario o las primas que se pagan regularmente. Estas prestaciones están sujetas a la imprescriptibilidad prevista en el artículo 164, numeral 1, literal c) del Código Contencioso Administrativo, lo que significa que el trabajador puede reclamarlas en cualquier momento, sin que opere la caducidad.

En cambio, las prestaciones unitarias son aquellas que se causan y se hacen exigibles en un momento determinado, generalmente asociado a la terminación del vínculo laboral. Ejemplos de prestaciones unitarias son las cesantías, la indemnización por despido sin justa causa o las vacaciones no disfrutadas. Estas prestaciones están sujetas al término de prescripción de 4 meses establecido en el artículo 164, numeral 2, literal d) del Código Contencioso Administrativo, lo que implica que el trabajador debe reclamarlas dentro de ese plazo, contado a partir de la terminación de la vinculación laboral.

En el caso que nos ocupa, la demanda se presentó más de 1 año después de terminado el vínculo laboral que se reclama en el escrito. Por tanto, no aplica la imprescriptibilidad del 164-1c) y en cambio sí aplica el término de 4 meses del numeral 2d). Así las cosas, la solicitud realizada por la trabajadora no se refiere a prestaciones periódicas, sino a prestaciones unitarias. Es decir, aquellas que se causan y se hacen exigibles en un momento determinado y no de manera reiterada en el tiempo. Por lo tanto, al haber transcurrido más de 4 meses desde la terminación del vínculo laboral hasta la presentación de la demanda, la acción para reclamar las prestaciones unitarias solicitadas por la trabajadora se encuentra caduca.

² Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, sentencia del 23 de enero de 2020, Exp. 11001-03-15-000-2017-05670-00(1553-18), C.P. O. Rafael Francisco Suárez Vargas.

Dicho lo anterior, analicemos los hechos relevantes:

La terminación de la vinculación laboral alegada en la demanda ocurrió en el mes de agosto de 2021.

La reclamación administrativa fue radicada en el mes de noviembre de 2022 y fue resuelta en diciembre de 2022.

La solicitud de conciliación se presentó en el mes de abril de 2023.

Si contamos los meses transcurridos desde la terminación de la vinculación laboral hasta la presentación de la solicitud de conciliación, tenemos que transcurrieron más de 20 meses desde la fecha de terminación del contrato hasta la presentación de la reclamación administrativa; por su parte, entre la respuesta a la reclamación administrativa y la solicitud de conciliación transcurrieron más de 4 meses.

Por otro lado, en cuanto a los pagos de seguridad social, es importante resaltar que estos no están sujetos a términos de caducidad. Es decir, son imprescriptibles. Esto significa que el trabajador siempre tendrá derecho a reclamar los pagos de seguridad social que el empleador estaba obligado a realizar, independientemente del tiempo transcurrido desde la terminación del vínculo laboral.

Sin embargo, dentro del presente proceso judicial, demostraré que al trabajador le fueron cancelados oportunamente todos los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, cumpliendo así con las obligaciones legales establecidas en la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes. Se presentarán los comprobantes de pago y demás documentos que acrediten el cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador, garantizando así los derechos del trabajador en materia de seguridad social.

Es importante destacar que, al demostrar el pago oportuno de los aportes a la seguridad social, se desvirtúa cualquier reclamación del trabajador por este concepto, pues se habrá cumplido con la obligación legal de garantizar su acceso y cobertura al Sistema de Seguridad Social Integral.

B. VINCULACIÓN SUPERNUMERARIO AL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA ARTÍCULO 21 DE LA LEY 909 DE 2004.

De acuerdo con las disposiciones contenidas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, que derogó el artículo 83 del Decreto 1042 de 1978, se establecieron los siguientes lineamientos para la creación y provisión de empleos de carácter temporal en las entidades públicas:

“ARTÍCULO 21. Empleos de carácter temporal.

1. De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

(...).

2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.

3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos. Nota: (El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-288 de 2014.)

4. **El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente.** Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto y mediante acto administrativo motivado; o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropiaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación.”

Resulta de lo anterior que, la contratación de personal supernumerario por parte del Fondo Rotatorio de la Policía se ajusta a los lineamientos antes descritos, por las siguientes razones:

En primer lugar, la vinculación de supernumerarios obedece a la necesidad de suplir necesidades coyunturales y ejecutar labores transitorias relacionadas con la operación de la fábrica de confecciones que el Fondo administra en virtud de convenios interadministrativos suscritos periódicamente, en especial con la Policía Nacional. Esto encuadra en las condiciones (a) y (b) del numeral 1 del artículo 21, pues se trata de funciones que no realiza el personal de planta por no ser permanentes y que surgen de proyectos de duración determinada.

En segundo lugar, se cuenta con la debida justificación técnica y presupuestal para la creación de estos empleos temporales. La planta de personal actual es insuficiente para garantizar plenamente la operación de la fábrica, lo que motiva la vinculación del número de supernumerarios requerido para cumplir los compromisos pactados en los convenios vigentes. Además, existe una disposición presupuestal específica para cubrir el pago de sus salarios, prestaciones sociales y seguridad social, conforme a lo establecido en la Ley.

En tercer lugar, el ingreso del personal supernumerario está precedido de un proceso de evaluación de capacidades y competencias, orientado a medir y garantizar el mérito y la idoneidad de los candidatos seleccionados, en cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 3 del artículo 21. Por lo tanto, no se utilizan listas de elegibles.

Adicionalmente, los supernumerarios son vinculados a la entidad mediante resoluciones en las que se fija de manera clara y determinada el término de duración de sus empleos, en acatamiento del numeral 4 del referido artículo.

Por último, es pertinente destacar que esta modalidad excepcional de vinculación permite atender adecuadamente los picos de producción derivados de los convenios

interadministrativos, a la vez que genera empleos formales que cuentan con todas las prestaciones sociales y garantías laborales consagradas en la normatividad vigente.

En conclusión, la contratación de supernumerarios por parte del Fondo Rotatorio de la Policía para apoyar la operación de la fábrica de confecciones se ajusta integral y rigurosamente a las condiciones, justificaciones y procedimientos definidos por el ordenamiento jurídico para la creación y gestión de empleos públicos de carácter temporal.

Si bien la demandante fue designada como supernumeraria en repetidas ocasiones mediante sucesivos actos administrativos que se prolongaron en el tiempo, desempeñando funciones temporales vinculadas a los procesos de la fábrica de confecciones bajo administración de la entidad; dichas circunstancias fácticas se enmarcan dentro de las condiciones que según la normativa y jurisprudencia regulan y delimitan el ámbito propio de configuración de los supernumerarios en entidades públicas.

Así las cosas, en el presente caso, ni la extensión de los sucesivos nombramientos de la demandante ni su condición de salud referida determinaron su permanencia. Esta respondió, como se indicó previamente, a la finalidad propia de las labores desempeñadas en el marco de las necesidades transitorias que se buscan suplir con la figura del supernumerario según la normativa aplicable.

De hecho, en los actos administrativos mediante los cuales se formalizó la vinculación de la demandante como supernumeraria, se estipuló expresamente que dicho vínculo era "al servicio de los procesos productivos del Fondo Rotatorio de la Policía" y para la realización de funciones de naturaleza transitoria relacionadas con la confección de prendas en la fábrica administrada por la entidad.

Las vinculaciones de la demandante como supernumeraria se formalizaron a través de las respectivas resoluciones administrativas que se presumen legales, cuyo fin era suplir necesidades coyunturales que surgieran en la operación de la fábrica de confecciones bajo administración de la entidad, ante la imposibilidad de atenderlas con el personal de planta disponible. Propósito que se enmarca precisamente en la reglamentación vigente que delimita el alcance de esta figura excepcional de vinculación laboral en el sector público.

C. INEXISTENCIA DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMAS

Por medio del presente escrito pretendo demostrar que la primacía de la realidad sobre las formas o la figura del contrato realidad no son aplicables en el presente caso, por las siguientes razones:

En primer lugar, la relación entre la demandante y el FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA se rige por una serie de actos administrativos de nombramiento, expedidos en virtud del artículo 21 de la Ley 909 de 2004, y no por un contrato laboral. Estos actos administrativos son una manifestación unilateral del Estado para vincular a la demandante de manera temporal, y no un acuerdo de voluntades propio de un contrato. Las resoluciones de nombramiento gozan de la presunción de legalidad y validez, y no ha sido cuestionada en la demanda. Es de recordar que la literatura jurídica es muy precisa en indicar que la naturaleza de un acto administrativo es distinta a la de un contrato. En esa medida, el tratamiento de los actos administrativos suscritos con la demandante requiere de un procedimiento distinto. No es jurídicamente viable que un acto administrativo legítimo se convierta repentinamente en un contrato, coexistiendo ambas figuras en el universo jurídico.

En segundo lugar, no es posible configurar un contrato realidad cuando la forma de vinculación ya es de naturaleza laboral, como ocurre con los empleos temporales previstos en la Ley 909 de 2004. La jurisprudencia y el Código Sustantivo del Trabajo han sido claras en señalar que esta figura procede cuando se demuestra la existencia de los elementos esenciales de un contrato de trabajo (prestación personal del servicio, subordinación y salario), a pesar de que formalmente se haya celebrado un contrato de prestación de servicios u otra modalidad no laboral. Tales elementos no se configuran en este caso, pues la vinculación siempre tuvo carácter laboral y así se ejecutó.

En tercer lugar, a diferencia de los contratos de prestación de servicios donde se busca el pago de lo debido por un trabajo realizado, pero que fue disfrazado por otra clase de contrato no laboral, en este caso la demandante recibió oportunamente todas las prestaciones económicas dispuestas por la ley (salario, prestaciones sociales y seguridad social) durante el término de su vinculación. Ahora, la demandante pretende el pago de dineros no causados, es decir, por labores no realizadas, lo cual desvirtúa la aplicación del principio de primacía de la realidad. No estamos ante un supuesto de ocultamiento de la relación laboral, sino ante una relación de empleo público temporal legalmente constituida y ejecutada.

En conclusión, la vinculación de la demandante se dio mediante un acto administrativo legítimo y no un contrato, por tanto, no es jurídicamente viable aplicar el principio de primacía de la realidad a una relación que ya es de naturaleza laboral, y no se cumplen los supuestos fácticos y jurídicos para declarar la existencia de un contrato realidad. Por lo tanto, las pretensiones de la demanda deben ser desestimadas.

D. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO

El Fondo Rotatorio de la Policía, en su condición de establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Defensa, tiene la atribución excepcional y reglada de vincular personal supernumerario para satisfacer necesidades transitorias de servicio, según lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978 y el Decreto 2701 de 1988.

Bajo esta modalidad, se han efectuado los sucesivos nombramientos a la trabajadora para ejecutar labores de apoyo no permanentes en el proceso productivo de la fábrica de confecciones administrada por la entidad; planta industrial cuya operación continuada depende de la celebración periódica de convenios interadministrativos para la confección de prendas con distintas instituciones estatales.

Durante todos los períodos de vinculación como supernumeraria se han cancelado oportunamente los salarios, aportes al sistema integral de seguridad social y demás prestaciones sociales causadas, como se evidencia en los comprobantes de pago que obran en el expediente.

En consecuencia, no hay lugar a una nueva reclamación de estos conceptos ya cancelados ni puede pretenderse la equiparación de dichos nombramientos de carácter transitorio con una relación legal y reglamentaria de planta, desconociendo la esencia de la figura excepcional bajo la cual se produjeron las sucesivas vinculaciones con mi representada.

E. PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES RECLAMADOS.

Fondo Rotatorio de la Policía

Carrera 66A No. 43-18, Salitre Greco
Complejo Industrial Santa Lucía Km. 3.3 Vía Funza
Conmutador: (+57) 601 220 0460
Sede electrónica: www.forpo.gov.co

Página | 13



F-3-4-04V08

La figura de la prescripción extintiva en materia laboral implica que los derechos y acciones para reclamar judicialmente obligaciones a cargo del empleador se extinguen por el simple paso del tiempo. Así lo regulan el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 488) y el Código Procesal del Trabajo (Art. 151) al fijar un término general de tres (3) años para formular tal reclamación, contado a partir del momento en que la respectiva prestación se hizo exigible.

Dicho periodo trienal únicamente se interrumpe mediante reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador sobre un derecho determinado, generando un nuevo lapso igual para su ejercicio.

Con base en el marco normativo previamente expuesto, los derechos cuya declaración y pago se pretende por la demandante se encuentran prescritos, al haber transcurrido en exceso el término de tres (3) años que la ley laboral otorga para ejercer las acciones orientadas a reclamar judicialmente obligaciones a cargo del empleador.

Los períodos por los cuales se reclaman acreencias laborales comprenden desde el año 2001 al 2021, situación que, contrastada con la fecha de presentación de la demanda, permite concluir que ha operado el fenómeno extintivo de la prescripción al superarse ampliamente el lapso legal para formular en tiempo esas pretensiones económicas contra mi representada.

Prescripción de las prestaciones sociales.

Si bien el término general de prescripción laboral es de 3 años, tratándose de prestaciones sociales la jurisprudencia ha precisado reglas especiales sobre el “dies a quo” o momento inicial para contabilizar dicho periodo, dependiendo de la exigibilidad de cada obligación.

Así, la Corte Suprema de Justicia ha señalado en sentencias SLS34393-2010 y SLS39023-2013 que, respecto a cesantías y compensación en dinero de vacaciones no disfrutadas, este lapso trienal se computa sólo a partir de la terminación del vínculo laboral, por ser este el momento en que nace la posibilidad de reclamar tales prestaciones.

Prescripción de la prima de servicios.

Respecto a la prima de servicios, queda entendido que al tener dos fechas de pago establecidas en la ley -30 de junio y 20 de diciembre-, su posibilidad de reclamación judicial nace sólo a partir del 1o de julio y 21 de diciembre respectivamente. Así lo ha recordado la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SLS43894-2015, indicando que el término trienal corre desde la causación de cada cuota semestral en las fechas previstas normativamente.

Esto significa que la prescripción se computa de forma particular para cada pago de prima de servicios, una vez se haya cumplido la fecha límite en que debió efectuarse por parte del (empleador) sin que el (trabajador) lo hubiera recibido en tiempo. Situación distinta a las demás prestaciones que inician su conteo desde la terminación del vínculo.

Prescripción de las vacaciones.

Frente al derecho a vacaciones, debe distinguirse el momento de su causación (al cumplir cada año de servicio) del de su exigibilidad (transcurrido un año desde su causación). Siendo la segunda la fecha relevante para efectos de prescribir su reclamación judicial.

Así, completado el primer año de vinculación laboral nace el derecho al descanso vacacional. Pero el trabajador sólo podría exigir judicialmente ese derecho al año siguiente,

si el (empleador) no lo ha concedido. De ahí que, en rigor, son cuatro (4) años para demandar su compensación en dinero desde el nacimiento de esa prerrogativa.

Prescripción de la compensación en dinero de las vacaciones.

Frente a la compensación en dinero de vacaciones causadas, pero no disfrutadas, al ser esta una pretensión que sólo puede reclamarse una vez terminado el vínculo laboral, el inicio del conteo de la prescripción trienal arranca precisamente desde la fecha de finalización de dicha relación contractual entre las partes.

Conclusión frente a la solicitud de pago de acreencias prescritas.

La parte demandante alega en su escrito la existencia de un supuesto contrato realidad, del que derivaría a su favor el derecho al pago de prestaciones como seguridad social, vacaciones, primas y cesantías en periodos entre el año 2001 al 2021.

No obstante, aún en el evento hipotético que existieran dichas acreencias laborales a cargo de mi representada, lo cierto es que habría operado el fenómeno extintivo de la prescripción sobre cualquier posibilidad actual de reclamar su reconocimiento y pago por la vía judicial.

Dichas pretensiones económicas cobijan lapsos evidentemente superiores a los 3 años que la legislación laboral otorga para demandar judicialmente estos derechos ante los operadores jurisdiccionales competentes.

De otro lado, quedó plenamente demostrado que durante todos los periodos de vinculación sí se cancelaron cumplidamente a la accionante los salarios y prestaciones debidos por el tiempo efectivamente laborado bajo modalidad de supernumeraria.

Por otra parte, es importante resaltar que durante los años 2006 y 2007 la demandante estuvo vinculada laboralmente con una empresa del sector privado ajena a mi representada, situación que rompe la continuidad que pretende hacer ver el apoderado demandante.

Así mismo, para el año 2012 la señora LUZ MERY FANDIÑO, renunció a la vinculación que para el momento tenía con el FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA, situación que rompe la continuidad que pretende hacer ver el apoderado demandante.

F. INEXISTENCIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El artículo 53 superior reza que el Estado y la ley deben propender por la estabilidad laboral del trabajador colombiano, sin embargo, la jurisprudencia de la honorable Corte Constitucional y el Consejo de Estado ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, principio que se ha denominado estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares y que puedan afectar gravemente algunos principios constitucionales del trabajador.

Este derecho fundamental ha adquirido un avance interpretativo a otras situaciones aplicables a trabajadores que sufren de alguna discapacidad o condición que los coloque en desventaja frente a otros trabajadores, es allí donde la Corte Constitucional en Sentencia C-531 del 2000, señaló lo siguiente:

“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y

capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica”

En ese entendido, la estabilidad laboral reforzada es una garantía constitucional de permanencia en el empleo del particular en casos muy excepcionales, entre los cuales se encuentra aquellas personas que laboran para la administración y que tienen una limitación física, sensorial o psicológica y son despedidas o terminado su contrato de trabajo, pero este tipo de disminución no basta solamente con la mera existencia de la patología, debe ser conocida por el empleador y la asistencia a médico tratante por parte del funcionario, así mismo, es necesario verificar los elementos que llevaron a la terminación de la vinculación que en este caso, son objetivos y ajenos a las situaciones presentadas por la demandante.

En el caso particular se tiene que la señora LUZ MERY FANDIÑO HIDALGO, ha sido vinculada como empleada pública temporal de supernumerario, esto, con el fin de apoyar las actividades de la Fábrica de Confecciones que es propiedad de Bienestar Social de la Policía Nacional y que administra la entidad que represento.

También se tiene que, el mero vencimiento del plazo fijado en la Resolución N° 00347 de 2021, no intervino en el tratamiento de patología alguna, ni se ha evidenciado que exista una terminación de manera unilateral y sin justa causa, que diera por terminada la relación laboral.

De manera que, en el presente asunto no se configuraron las condiciones para reconocer la estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, o especial protección por la condición de salud de la señora LUZ MERY FANDIÑO HIDALGO, pues si bien es claro, que la demandante en el escrito de la demanda, aportó la historia clínica, al revisar las incapacidades reportadas por la misma a la entidad que represento, estas no permiten inferir relación entre las patologías registradas y su labor dentro de la fabrica, las cuales se relacionan a continuación:

Motivo	fecha inicial	fecha final	tiempo total en días
Neuralgia	21/11/2003	22/11/2003	2
Neuralgia	25/05/2004	26/05/2004	2
Vertigo	21/10/2005	22/10/2005	2
Influenza	4/05/2009	4/05/2009	1
Gastroenteritis	14/05/2010	15/05/2010	2
Tendinitis	7/10/2010	9/10/2010	3
Lumbago	11/05/2011	13/05/2011	3
Faringitis	18/11/2011	19/11/2011	2
Exodoncia	28/11/2011	29/11/2011	2
Molusco Contagioso	27/02/2012	29/02/2012	3
Accidente de Transito	10/03/2012	14/03/2012	5
Gastroenteritis	26/06/2013	26/06/2013	1
Conjuntivitis	5/08/2013	6/08/2013	2
Infección Urinaria	16/09/2013	17/09/2013	2

Cervicalgia	16/05/2014	14/05/2014	2
Cefalea	19/05/2014	20/05/2014	2
Tendinitis	28/08/2014	29/08/2014	2
Resfriado Común	28/09/2015	29/09/2015	2
Ansiedad y Depresión	20/06/2017	20/06/2017	1
Infección Intestinal	21/06/2017	22/06/2017	2
Sinovitis	3/11/2017	4/11/2017	2
Endoscopia	23/04/2019	23/04/2019	1
Gastroenteritis	25/05/2019	24/05/2019	2
Escleritis	19/11/2019	3/12/2019	15
Escleritis	4/12/2019	6/12/2019	3
Gastritis	18/12/2020	18/12/2020	1
		Total	67

En ese orden de ideas, al verificar la historia clínica aportada por la parte demandante las especialidades y los respectivos diagnósticos realizados a la misma, se concluye que las patologías presentadas fueron por diferentes circunstancias que no permiten concluir que presentara protección especial – estabilidad laboral reforzada, toda vez que, en el expediente administrativo laboral de la referencia, no obran antecedentes que demuestren tal condición, ni soportes en los que siquiera se presumiera que se encontraba en valoración de pérdida de capacidad laboral, tratamiento médico prolongado para aducir una estabilidad laboral por salud, por lo tanto para el 30 de agosto de 2021, cuando finalizó el vínculo laboral, NO presentaba una afección física o de salud de tal magnitud y gravedad que determinara Estabilidad Laboral Reforzada.

Ahora bien, en virtud del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 las personas limitadas físicamente no pueden ser despedidas sin autorización del Ministerio de Trabajo, pues esta protección laboral se encamina a personas que tengan una limitación en el ejercicio de sus derechos fundamentales por limitaciones severas y profundas, tanto para aquellos trabajadores con calificación laboral, como para aquellos que presentan una clara disminución en su salud, las cuales operan siempre que se acredite que el trabajador se encontraba discapacitado a la fecha de terminación del contrato.

Por lo anterior, es importante resaltar que, la Corte Suprema de Justicia en Sala Laboral ha indicado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15% de su pérdida de capacidad laboral, como el caso relacionado no cuenta con si quiera diagnóstico alguno mal haría esta Entidad en reconocer un derecho que jamás se ha visto vulnerado.

En este sentido la Corte, recientemente, en sentencia CSJ SL058-2021, MP. Luis Benedicto Herrera Díaz, lo reiteró:

“En concordancia con lo anterior, la Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera mediante un carnet como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para de esa forma activarse las garantías que resguardan su estabilidad

laboral. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, Rad. 41845, dijo la Corte: No obstante que el tema relativo a la protección del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se trató en la primera acusación por la vía indirecta, conviene precisar que el Colegido de instancia estimó que para que proceda la referida garantía no basta con demostrar la existencia de incapacidad laboral temporal, sino que se exige que la trabajadora al momento del despido estuviera afectada por una pérdida de capacidad laboral en el porcentaje legal, lo que no se demostró en este caso.

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001. Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adocinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

Ahora bien, exigir la calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral no es un capricho, esto obedece a que la protección por estabilidad laboral reforzada por razones de salud, estatuida por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, requiere que el trabajador se encuentre en situación de discapacidad, al tiempo que ello implica soportar un nivel de limitación en el desempeño laboral, necesario para establecer la relación directa con el acto discriminatorio que originó el despido. Es por ello que para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional.
(...)

De las anteriores definiciones se puede concluir que la situación de discapacidad obedece a una deficiencia que padece el trabajador - que lo limita para desarrollar una actividad - derivada de una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa, a la vez originada por la alteración de las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona; condiciones que por su carácter técnico-científico, para ser valoradas requieren de una herramienta técnica que el sistema integral de seguridad social denomina Manual único para la Calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, actualmente contenido en el decreto 1507 de 2014; que, además, como todo baremo, tiene la ventaja que limita el factor subjetivo del evaluador.

Por esta razón se destaca el carácter relevante que tiene una calificación técnica descriptiva del nivel de la limitación que afecta a un trabajador en el desempeño de sus labores; sin embargo, en virtud del principio de libertad probatoria y formación del convencimiento, en el evento de que no exista una calificación y, por lo tanto, se desconozca el grado de la limitación que pone al trabajador en situación de discapacidad, esta limitación se puede inferir del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con

concepto desfavorable de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión, que limita en la realización de su trabajo.

Ahora, demostrada la limitación para trabajar o la situación de discapacidad, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el empleador debe contar con la autorización de las autoridades del trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa, sin que le sea exigible al trabajador la prueba de la razón real de la decisión del despido, por resultar desproporcionado.

En el caso concreto no se cuenta con tales elementos que permitan evidencia fuera de toda duda que la demandante sufre de patologías sin distinción de su origen que deban ser analizadas y protegidas por esta Entidad, así mismo se evidencia que no existe por parte del responsable de seguridad y salud en el trabajo algún reporte bien sea de la EPS, ARL de los exámenes médicos ocupacionales o de la misma trabajadora situaciones por las cuales desde ese grupo se deban tomar medidas adicionales en aras de preservar y atender su estado de salud.

Por otro lado, el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.10 establece:

“Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

- I. Procurar el cuidado integral de su salud;*
- II. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;*
- III. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;*
- IV. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;*
- V. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y*
- VI. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”*

Lo anterior, denota además que existió una presunta omisión por parte de la exfuncionaria toda vez que dentro de los registros de esta entidad no se encuentra evidenciada que tal información se diera de conformidad con lo establecido en la norma citada, así mismo, en los exámenes médicos no informa de las presuntas patologías lo cual podría verse inmerso en situaciones que, podría inducir en error al galeno tratante.

Igualmente, en sentencia SL10538-2016, MP. Fernando Castillo Cadena, puntualizó:

“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”.

Es menester precisar que, si bien es cierto no obraron en su hoja de vida las presuntas restricciones laborales, tampoco tiene conocimiento la Entidad de patología que le impidan o inhabiliten para ejercer otra actividad alternativa económica, del cual se pudiera inferir que su estado de salud le impedía desempeñar sus actividades o que estaba limitada por su condición médica, como quiera que las recomendaciones no contienen de manera expresa la imposibilidad alguna para la realización de labores, no pudiéndose concluir en este caso concreto que la terminación de la vinculación se debe a su condición de salud, más aún si se tiene en cuenta que no se probó ni se ha probado la conexión entre la terminación del vínculo con sus afectaciones físicas.

La estabilidad laboral reforzada se erige como un baluarte constitucional que salvaguarda la permanencia en el empleo de aquellos individuos que, laborando para la administración, enfrentan limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas. Esta garantía se activa especialmente cuando estos trabajadores son despedidos o ven finalizado su contrato de trabajo. Sin embargo, es menester destacar que la mera existencia de una patología no es suficiente para invocar esta protección.

Para que la estabilidad laboral reforzada despliegue sus efectos, es imperativo que el empleador tenga conocimiento de la condición del trabajador y que éste haya acudido a su médico tratante. Además, resulta crucial escudriñar minuciosamente los elementos que propiciaron la terminación de la vinculación laboral. En el caso que nos atañe, estos elementos se revelan objetivos y ajenos a las situaciones expuestas por el demandante.

En síntesis, la estabilidad laboral reforzada se alza como un escudo protector para aquellos trabajadores que, pese a sus limitaciones, han entregado su fuerza laboral a la administración. No obstante, su aplicación no es automática, sino que requiere un análisis meticuloso de las circunstancias que rodearon la finalización del vínculo laboral, a fin de determinar si ésta obedeció a razones objetivas o si, por el contrario, estuvo motivada por la condición particular del trabajador.

Por los motivos expuestos, se solicita respetuosamente que no se acceda a la nulidad que se predica de los actos administrativos demandados. La garantía de estabilidad laboral reforzada, si bien es un baluarte constitucional, no puede aplicarse de manera automática e indiscriminada. En el presente caso, los elementos que llevaron a la terminación de la vinculación laboral del demandante se revelan objetivos y ajenos a su condición particular.

En consecuencia, al no existir una vulneración de los derechos fundamentales del demandante, no es procedente acceder a ningún restablecimiento del derecho. La finalización del vínculo laboral obedeció a razón de la finalización de la resolución de vinculación. Es decir, por razones legítimas y no a una discriminación basada en las limitaciones del trabajador.

G. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION Y COBRO DE LO NO DEBIDO

El Fondo Rotatorio de la Policía, en su condición de establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Defensa, tiene la atribución excepcional y reglada de vincular personal supernumerario para satisfacer necesidades transitorias de servicio, según lo dispuesto en el Decreto 1042 de 1978 y el Decreto 2701 de 1988.

Bajo esta modalidad, se han efectuado los sucesivos nombramientos a la trabajadora para ejecutar labores de apoyo no permanentes en el proceso productivo de la fábrica de confecciones administrada por la entidad; planta industrial cuya operación continuada depende de la celebración periódica de convenios interadministrativos para la confección de prendas con distintas instituciones estatales.

Durante todos los períodos de vinculación como supernumeraria se han cancelado oportunamente los salarios, aportes al sistema integral de seguridad social y demás prestaciones sociales causadas, como se evidencia en los comprobantes de pago que obran en el expediente.

En consecuencia, no hay lugar a una nueva reclamación de estos conceptos ya cancelados ni puede pretenderse la equiparación de dichos nombramientos de carácter transitorio con

una relación legal y reglamentaria de planta, desconociendo la esencia de la figura excepcional bajo la cual se produjeron las sucesivas vinculaciones con mi representada.

H. DEL PRECEDENTE JUDICIAL FRENTE A LOS SUPERNUMERARIOS

El artículo 7° de la Código General del Proceso, señala que:

“Los jueces, en sus providencias, están sometidos al imperio de la ley. Deberán tener en cuenta, además, la equidad, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina. Cuando el juez se aparte de la doctrina probable, estará obligado a exponer clara y razonadamente los fundamentos jurídicos que justifican su decisión. De la misma manera procederá cuando cambie de criterio en relación con sus decisiones en casos análogos.”

Asimismo, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, ha señalado frente a precedente judicial lo siguiente:

“...Con el fin de reducir la judicialización innecesaria de asuntos que los órganos de cierre de las diferentes jurisdicciones ya han definido en sentencias reiteradas y de evitar el desgaste que todo proceso judicial implica para los ciudadanos, el aparato judicial y la propia Administración, el artículo 114 de la ley 1395 de 2010 establece que las entidades públicas de todo orden deberán tener en cuenta los precedentes jurisprudenciales que, por los mismos hechos y pretensiones, se hubieren proferido en cinco o más casos análogos en relación, entre otras materias, con el reconocimiento y pago de pensiones. Esta disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-539 de 2011, en la cual se advierte sobre el carácter vinculante para las autoridades administrativas de los precedentes judiciales fijados por los órganos de cierre de cada jurisdicción. Frente al contenido normativo del artículo 114 de la ley 1395 de 2010 en cita, es necesario hacer algunas precisiones: En primer lugar, la fuerza que esta norma le asigna al precedente implica que en los temas enunciados en ella, las entidades públicas deberán observar obligatoriamente los fallos reiterados por cada jurisdicción; solamente podrán separarse de los mismos cuando exista una razón realmente seria y fundada que deberá motivarse expresamente en la decisión. Esta exigencia de motivación se encuentra especialmente reforzada, ya que si esas razones de mayor peso no existen o no se justifican suficientemente, las autoridades no podrán adoptar una decisión contraria al precedente que implique para los ciudadanos la necesidad de acudir a la jurisdicción a reclamar derechos que deberían estar protegidos en sede administrativa. De otro lado, el carácter vinculante del precedente jurisprudencial y su función orientadora de las decisiones futuras en orden a satisfacer las necesidades sociales de seguridad jurídica e igualdad, (...)”

La Sección Segunda del Consejo de Estado en Sentencia del 04/02/201611, señaló:

“2. Desconocimiento del precedente judicial

La Corte Constitucional ha sostenido que el desconocimiento del precedente jurisprudencial constituye una causal de procedibilidad de la acción de tutela, pues si bien es cierto los jueces gozan de autonomía para adoptar la decisión a que haya lugar, también lo es que la misma goza de unos límites como es el respeto por el precedente judicial.”

Debe precisarse que existen dos clases de precedentes judiciales: i) el vertical, esto es, aquel que es fijado por una autoridad judicial de superior jerarquía, y el ii) horizontal definido como el lineamiento dictado por un mismo juez o corporación. Al respecto, el máximo tribunal constitucional, en sentencia T-360-14, indicó:

Fondo Rotatorio de la Policía

Carrera 66A No. 43-18, Salitre Greco
Complejo Industrial Santa Lucía Km. 3.3 Vía Funza
Conmutador: (+57) 601 220 0460
Sede electrónica: www.forpo.gov.co

Página | 21



F-3-4-04V08

“(…) La Corte ha diferenciado dos clases de precedentes teniendo en cuenta la autoridad que profiere la providencia previa: el horizontal y el vertical. El primero hace referencia a aquellas sentencias fijadas por autoridades de la misma jerarquía o el mismo operador judicial. El segundo, se relaciona con los lineamientos sentados por las instancias superiores encargadas de unificar jurisprudencia dentro de la respectiva jurisdicción o a nivel constitucional. Así, para la mayoría de asuntos, el precedente vertical que deben seguir los funcionarios judiciales lo determina la Corte Suprema de Justicia o el Consejo de Estado, como órganos de cierre dentro de su respectiva jurisdicción. En los casos en los que no son susceptibles de ser revisados por las autoridades mencionadas, son los tribunales los encargados de establecer criterios hermenéuticos para los operadores judiciales inferiores (…)”

En este mismo sentido, la Subsección “B” de la Sección Segunda del Consejo de Estado, resolvió el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la Sentencia del 17/10/2012 proferida por el Tribunal Administrativo de Santander, dentro de la demanda No. 680012333000-2013-00108-00 (No. Interno: 0325-14) Dte. RENE JULIAN VILLAMIZAR OCHOA y Ddo. DIAN, quién señaló frente a la vinculación de supernumerario y su permanencia en el tiempo, lo siguiente:

“(…) 6. Problema Jurídico.

Corresponde a la Sala determinar si dadas las características de la relación laboral en condición de Supernumerario que ha sostenido el accionante con la entidad demandada, especialmente teniendo en cuenta el tiempo durante el cual se ha prolongado y las funciones desempeñadas, debe equipararse integralmente a la de un empleado que ocupa un cargo de planta de la Entidad.

“(…) Caso en concreto.

Vinculación.-

De la certificación laboral visible a folio 8 del expediente, calendada el 16 de noviembre de 2011 y la copia de la historia laboral allegada por la DIAN, se evidencia que el señor Rene Julián Villamizar Ochoa se vinculó desde el 07 de septiembre de 1999, como supernumerario, a la Unidad Administrativa Especial - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, en los siguientes términos: (…)

Carga funcional asignada al accionante. -

De conformidad con lo sostenido en la certificación suscrita por la Subdirectora de Gestión de Personal de la DIAN, calendada el 11 de diciembre de 2011 y que reposa a los folios 8 al 13 del expediente, los supernumerarios no se nombran en un cargo de planta de la Entidad, por lo que sus actividades y/o tareas son comunicadas a través del jefe inmediato.

En la misma certificación se afirmó que el actor durante el tiempo que permaneció vinculado en su condición de supernumerario, desarrolló las siguientes actividades: (…)

Solución del asunto.-

La existencia de las condiciones necesarias y suficientes para el ejercicio de su profesión en el marco de una relación legal y reglamentaria, pero ajena a la de la carrera administrativa, determina que el mero transcurso del tiempo no permite la mutación de la naturaleza de la relación laboral del interesado, dado que mientras persistieron las necesidades del servicio y bajo la regulación legal hasta ese momento vigente fue imperioso para la Entidad contar con personal de apoyo para el ejercicio de las funciones ya referidas.

Aunado a lo anterior, es oportuno afirmar que al proceso se allegó prueba que indica las funciones que desempeñó el interesado, en su condición de supernumerario, en los cargos de Auxiliar III Nivel 12- Grado 08, facilitador III Código 103 grado 03 y Gestor I 301-01, funciones que podrían ser similares a los que desarrollan los funcionarios de planta, pero ello per se no pueden llevar a acceder a las súplicas de la demanda, dado que legalmente no existe impedimento para que esa situación se configure, de hecho, los supuestos considerados por la norma para el ingreso de tal personal no difiere del curso normal de las actividades de la Entidad, como lo es el relacionado con el plan de lucha contra la evasión y el contrabando, por lo que es evidente que el personal supernumerario realiza tareas afines con las del personal que ostenta una vinculación en planta.

A lo afirmado se agrega que, contrario a lo expuesto por el demandante, no hay elementos probatorios que permitan aseverar que en el tiempo de su relación como supernumerario haya sido calificado con fundamento en parámetros similares a los de la planta de personal, pues: (i) en la mayoría de formatos se establecía expresamente que era como en condición de libre nombramiento y remoción; y, (ii) tampoco hay constancia del modus operandi en relación con un funcionario de planta que desempeñara sus mismas actividades.

Por lo expuesto, no es de recibo en el escenario construido por las partes en conflicto, acudir a principios tales como la “prevalencia de la realidad sobre las formas” y “a trabajo igual, salario igual”, pues aunque esta Subsección no ha dudado de su aplicación inmediata en asuntos en los que se encuentran cumplidos los supuestos para ello, en este caso debe darse prevalencia a aquella relación que formalmente se estableció con la Administración, cuya constitucionalidad y legalidad ha sido avalada

En atención al anterior precedente jurisprudencial expedido por el máximo órgano de cierre de la jurisdicción Contencioso Administrativa, se evidencia claramente que encaja con la Litis objeto aquí controversia, ya que trata de la vinculación del personal supernumerario a la administración pública a través de actos administrativos expedidos por un establecimiento público del orden nacional perteneciente a la rama ejecutiva del Estado Colombiano, en este caso el Fondo Rotatorio de la Policía, y que por el mero transcurso del tiempo no permite la mutación de la naturaleza de la relación laboral, en vista a que persistió las necesidades del servicio para desarrollar actividades transitorias relacionadas con los procesos productivos de la Fábrica de Confecciones – FACON para dar cumplimiento a los acuerdos contractuales suscritos con otras entidades estatales, como la Policía Nacional para la confección de uniformes conforme a las necesidades para dicha institución, sin que por ello implique una continuidad indefinida en la vinculación del personal supernumerario como lo quiere hacer ver el apoderado de la demandante en las pretensiones de la demanda.

Asimismo, las actividades realizadas por los supernumerarios de la Fábrica de Confecciones administrada por el Fondo Rotatorio de la Policía no tienen una relación con las funciones que desempeñan los funcionarios nombrados en la planta de la entidad que represento, que son de carrera administrativa, de libre nombramiento o remoción y los de provisionalidad.

Por lo anterior, se evidencia que el Fondo Rotatorio de la Policía no ha lesionado derechos salariales o prestacionales a la trabajadora, hoy demandante, por ende, solicito de manera respetuosa se despache de manera desfavorable las pretensiones de la demanda, toda vez que carecen de causa eficiente, de respaldo fáctico, probatorio y legal.

En vista del anterior precedente jurisprudencial, se evidencia que NO resulta prudente dar aplicación al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, ya que el nombramiento como supernumerario se produce en diversas oportunidades, mediante actos administrativos de nombramiento y prórroga del mismo con el fin de desarrollar convenios y contratos interadministrativos diferentes.

H. EXCEPCIÓN GENÉRICA

Como reza el artículo 282 del Código General del Proceso solicito comedida y respetuosamente al Despacho, en la sentencia definitiva se decida sobre cualquier otra excepción que se encuentre probada.

Presento como fundamento de la excepción propuesta, todos y cada uno de los hechos señalados anteriormente, los cuales tienen su soporte en las pruebas documentales aportadas con la presente contestación de demanda y las aportadas por el demandante.

I. CONCEPTO DE VIOLACIÓN

El apoderado afirma en el acápite “Concepto de violación”, que existe evidentemente un vínculo contractual que durante varios años ha tenido FORPO con la demandada.

Sin embargo, se olvida que la forma de vinculación entre la demandante y la entidad se realizó a través de actos administrativos, cuya naturaleza y tratamiento legal es totalmente distinta a la de un contrato laboral.

Los actos administrativos suscritos por el FORPO con la trabajadora gozan de presunción de legalidad, pues hasta el momento no han sido atacados ni desvirtuados por ninguna autoridad judicial, amén de que la demandante ya perdió la oportunidad procesal para controvertirlos.

Resulta jurídicamente imposible afirmar que existe un contrato realidad y al mismo tiempo sostener que los actos administrativos son válidos, pues se estaría desconociendo toda la teoría del acto administrativo y la literatura jurídica al respecto. Necesariamente, o existía una relación contractual o una vinculación administrativa, pero no podrían coexistir ambas.

La forma de contratación del personal de la fábrica de confección se realizó conforme a la ley. A la demandante se le pagaron oportunamente todas sus prestaciones sociales, salarios y aportes a la seguridad social, durante el tiempo que estuvo vinculada.

Ese es el punto medular que debe verificar el operador judicial en este caso: que a la señora demandante efectivamente se le cubrieron integralmente, los salarios, prestaciones sociales y la seguridad social de acuerdo a las normas vigentes.

No queda entonces ningún margen o posibilidad para declarar ahora la existencia de un contrato realidad, cuando durante la relación la entidad cumplió cabalmente con todos sus deberes como empleador, incluyendo el pago regular de salarios, prestaciones e ingresos al sistema de seguridad integral.

En conclusión, no existe fundamento fáctico ni jurídico para declarar un contrato realidad entre la señora demandante y la entidad, toda vez que la vinculación siempre estuvo

enmarcada en actos administrativos que gozan de presunción de legalidad intacta, los cuales resultan inatacables a esta altura procesal. Las prestaciones se pagaron en legal forma, por lo que la demanda carece de sustento alguno.

Documentales:

Con todo respeto, le ruego a la Honorable Jueza tener en cuenta como pruebas las documentales allegadas junto con la contestación de la demanda, las cuales relaciono a continuación:

1. Contrato suscrito entre la Policía Nacional y el Fondo Rotatorio de la Policía. Demuestra que el Fondo Rotatorio de la Policía es la administradora de la fábrica de confecciones y la Policía la propietaria de la empresa.
2. Historia laboral de la demandante.
3. Certificaciones de aportes al Sistema de Seguridad Social.
4. Extractos de pago de cesantías en formato PDF del fondo nacional del ahorro.
5. Resolución 0569 del 01 de octubre de 2002 que da cuenta de la primera vinculación de la demandante con la entidad.
6. Resolución 00021 del 29 de enero de 2021, que da cuenta de la última vinculación de la demandante con la entidad y su remuneración básica mensual.
7. Resolución 00347 del 29 de julio de 2021 que da cuenta de la prórroga de la última vinculación de la demandante con la entidad y su fecha de terminación.
8. Histórico de incapacidades reportadas por la demandante a la entidad.
9. Memorandos del 31 de julio de 2020 y del 03 de septiembre de 2020.
10. Certificación laboral que demuestra la vinculación laboral de la demandante con entidad diferente a mi representada durante los años 2006 y 2007.
11. Renuncia presentada por la demandante en el año 2012.
12. Certificación laboral expedida por talento humano que da cuenta de la primera vinculación de la demandante con la entidad en el año 2002 hasta el año 2014.

SOLICITUD

En virtud de lo expuesto en la presente contestación de la demanda, de la manera más comedida solicito a la señora Jueza disponer lo siguiente:

1. Que se declare la caducidad de la acción por las razones expuestas en el cuerpo de este escrito de contestación y proceda a dictar sentencia anticipada.
2. Que se nieguen todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda por resultar jurídicamente improcedentes a la luz de los argumentos de hecho y derechos desarrollados en precedencia.
3. Que en consecuencia se absuelva al Fondo Rotatorio de la Policía de la totalidad de los cargos y las pretensiones incoadas en su contra a través del libelo introductorio de este proceso.
4. Que se condene en costas a la demandante como resultado del decaimiento del interés sustancial que motivó la promoción del litigio, en aplicación del artículo 365 del Código General del Proceso.
5. Que firme la decisión, se ordene el archivo del expediente previas las anotaciones correspondientes.

ANEXOS

Fondo Rotatorio de la Policía

Carrera 66A No. 43-18, Salitre Greco
Complejo Industrial Santa Lucía Km. 3.3 Vía Funza
Conmutador: (+57) 601 220 0460
Sede electrónica: www.forpo.gov.co

Página | 25



F-3-4-04V08

- a) Lo enunciado en el acápite de pruebas en formato PDF.
- b) Poder electrónico de representación junto a sus anexos en formato PDF.
- c) Copia de Acta de Posesión N° 1610-2023 de fecha 09 de octubre de 2023.
- d) Copia de la cédula del Señor Coronel ALEXANDER SÁNCHEZ ACOSTA, Director General del Fondo Rotatorio de la Policía.
- e) Anexos del apoderado DIANA CAROLINA LÓPEZ SARMIENTO.

Nota: El Fondo Rotatorio de la Policía, al ser un establecimiento público, fue creado por orden legal en el año 1954, fecha en la que se establecieron las condiciones mínimas de funcionamiento y organización. Sin embargo, su naturaleza jurídica fue dispuesta a partir de 1971, fecha desde la cual se ha reorganizado la entidad, conservando hasta hoy dicha naturaleza.

Conforme a lo anterior, me permito relacionar la normatividad orgánica de la entidad, la cual puede ser consultada públicamente a través de los enlaces que aparecen en el texto junto a cada norma o a través de cualquier sistema de compilación normativo, dado que no son objeto de prueba:

- Decreto 2361 de 1954 (agosto 6). Crea el Fondo Rotatorio de las Fuerzas de Policía. (Link: <http://www.forpo.gov.co/index.php?idcategoria=40777#>)
- Decreto 2353 de 1971 (diciembre 3). Reorganiza el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional. (Link: <http://www.forpo.gov.co/index.php?idcategoria=40779#>)
- Decreto 2067 de 1984 (agosto 24). Modifica el decreto 2353 de 1971, Reorganizó de los Fondos Rotatorios de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y dicta otras disposiciones. (Link: <http://www.forpo.gov.co/index.php?idcategoria=40781#>)

NOTIFICACIONES

El Fondo Rotatorio de la Policía recibirá notificaciones en la Carrera 66ª N° 43 – 18, Edificio Julio Arboleda, Cuarto Piso, Barrio Salitre El Greco, de la ciudad de Bogotá D.C. y, en cumplimiento al artículo 197 de la Ley 1437 de 2011 – CPACA, el correo electrónico oficial exclusivo para recibir notificaciones judiciales es el siguiente: notificaciones.judiciales@forpo.gov.co.

LA APODERADA, la abogada, DIANA CAROLINA LÓPEZ SARMIENTO, recibirá notificaciones al correo electrónico diana.sarmiento@forpo.gov.co, y el correo electrónico institucional notificaciones.judiciales@forpo.gov.co

Atentamente,



Abogada, **DIANA CAROLINA LÓPEZ SARMIENTO**
Apoderada Judicial Fondo Rotatorio de la Policía
C.C.52.857.227 de Bogotá D.C.
T.P. 198.541del C.S.J