

Señor
JUEZ CIVIL DEL CIRCUITO DE GACHETÁ
E. S. D.

REF. CONTESTACION DEMANDA
DEMANDANTE: JOSÉ MANUEL GORDILLO ACOSTA
DEMANDADO: COMPAÑÍA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA
SERSECOL LTDA Y OTRO
RAD. 2022-0004

CLAUDIA INES MORALES RODRIGUEZ, identificada con C.C. 52432637 y T.P. 114482 del C.S de la J, actuando en calidad de apoderado de la sociedad **COMPAÑÍA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA SERSECOL LTDA** con Nit. 800.217.949-9 conforme al poder que me fue otorgado y el cual adjunto con el presente documento de la manera más atenta, me permito dar contestación a la demanda de la referencia, en los siguientes términos:

A LOS HECHOS

PRIMERO. - Es cierto

SEGUNDO. – No me consta que el señor Gordillo haya sido empleador en estos periodos de tiempo, así mismo, no me es posible referirme a los hechos relacionados con VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA

TERCERO. – No es cierto, tal y como se menciona en el numeral primero, el señor Gordillo suscribió un contrato por duración de un obra o labor determinada con Sersecol Ltda. cuya fecha de inicio se estableció el 01 de febrero de 2019 y fecha de finalización fue 31 de enero de 2022, es decir, un vínculo laboral diferente al que pudo sostener el señor Gordillo con Vigías de Colombia SRL Ltda. en otros extremos temporales.

CUARTO. - No es cierto, Sersecol Ltda. no sostuvo vinculo laboral con el señor Gordillo desde 01 de mayo de 2006 hasta 31 de enero de 2020, conforme a lo expuesto en la contestación al hecho "tercero" . Tampoco es cierto que el señor Gordillo haya laborado de lunes a domingo de 6:00 am a 6:00 pm, teniendo en cuenta que no es físicamente posible laborar en tales condiciones.

QUINTO. – No me consta, por un lado, no puedo referirme a los hechos relacionados con Vigías de Colombia SRL Ltda., así como tampoco tengo conocimiento del reporte de semanas cotizadas en Pensiones emitido por Colpensiones al que hace referencia el apoderado.

Es cierto, que entre 01 de febrero de 2008 y 31 de enero de 2011 y entre 01 de febrero de 2019 y 31 de enero de 2020 Sersecol Ltda. realizó el pago de aportes al sistema de seguridad social integral del señor Gordillo.

SEXTO. – No es cierto, tal y como se ha mencionado en la contestación a los diferentes hechos pese a su similitud, no es posible establecer que el señor Gordillo haya laborado para Sersecol Ltda. y Vigías de Colombia SRL Ltda. en los mismos extremos temporales, igualmente aclaro que, si hubo interrupción laboral, pues en el año 2019 el señor Gordillo suscribió contrato laboral con Sersecol Ltda. sin que este fuera continuación del posible vínculo sostenido con la codemandada Vigías de Colombia

SEPTIMO. – No es cierto, no tengo conocimiento del valor del salario devengado por el señor Gordillo en periodos en los que no haya estado vinculado con Sersecol Ltda.

El salario devengado por el demandante entre el 01 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020 correspondía al mínimo mensual vigente.

OCTAVO. – Es cierto.

NOVENO. – No me consta, para el año 2014 el demandante no se encontraba vinculado con Sersecol Ltda., tampoco tengo conocimiento de los hechos posteriores a la finalización del vínculo laboral ni de la historia clínica del demandante.

DECIMO. – No es cierto, al demandante si se le indicó la causal de finalización de contrato conforme a lo dispuesto en el artículo 61 literal d) del C.S.T conforme se puede observar en la carta de información de terminación de contrato por duración de una obra o labor determinada con fecha 31 de diciembre de 2019 la cual se encuentra firmada por el demandante.

DECIMO PRIMERO. – No es cierto, conforme a lo que se ha reiterado a lo largo de este documento el demandante no sostuvo por 13 años y 9 meses relación laboral con Sersecol Ltda. Pues el vínculo fue establecido el 01 de febrero de 2019 y finalizó el 31 de enero de 2020 conforme a los documentos adjuntos y a la misma manifestación realizada por el apoderado en lo descrito en el hecho “primero”.

DECIMO SEGUNDO. – No es cierto, conforme a lo manifestado por las directivas de Sersecol Ltda., en ningún momento les fue entregada la historia clínica del demandante, así como el demandante tampoco presentó incapacidades entre el 01 de febrero de 2019 y el 31 de enero de 2020.

DECIMO TERCERO. - No es cierto, no se requería solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para desvincular al demandante, pues aquel no se encontraba en incapacidad, discapacidad o en proceso de calificación de pérdida laboral.

A LAS PRETENSIONES

PRINCIPALES.

PRIMERA. - Me opongo, toda vez que no hubo una continuidad laboral entre el señor Gordillo y Sersecol Ltda. desde 2006 hasta 2020, tal y como se puede detallar en la planilla de pagos de aportes al sistema de seguridad social y demás documentos, así como tampoco se puede establecer o presumir que Sersecol Ltda. y Vigías de Colombia SRL Ltda., fueron empleadores del señor Gordillo en los mismos periodos de tiempo.

SEGUNDA. - Me opongo, para la fecha de finalización del contrato laboral con el demandante conforme a lo dispuesto en el artículo 61 literal d) del C.S.T, aquel no se encontraba en incapacidad, discapacidad o en proceso de calificación de pérdida laboral. Aclaro que el señor Gordillo no tuvo incapacidades durante el tiempo laborado con Sersecol Ltda como tampoco registra prescripciones o situaciones medicas informadas al empleador.

TERCERA. - Me opongo, no hay lugar a reintegro alguno, pues la finalización del contrato laboral se efectuó conforme a la ley laboral.

CUARTA. – Me opongo, teniendo en cuenta que no hay lugar a reintegro tampoco se evidencia que haya lugar al pago de suma alguna

QUINTA. – Me opongo no es dable al apoderado del actor solicitar condenas por fuera de lo legalmente permitido, por otro lado, me opongo a condena ultra y extra petita pues no ha sido demostrada la afectación por parte de Sersecol SRL Ltda., al señor Gordillo.

SEXTA. - Me opongo, teniendo en cuenta que no tengo conocimiento de la situación personal y privada del demandante, asimismo, no se ha establecido bajo que concepto se tiene en cuenta el lucro cesante y el valor estimado por el mismo en NOVENTA Y SEIS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS NOVENTA PESOS (\$96.257.890) pues para el caso de las presuntas terminaciones de contrato sin justa causa se establecen las indemnizaciones contempladas en el artículo 64 del C.S.T.

Por otro lado, no se evidenció la razón por la cual se podría deber dicha suma o valor alguno por Daño Moral al demandante por parte de mi representada, ya que la relación laboral sostenida hasta el año 2020 con el señor Gordillo finalizó conforme a lo estipulado en el artículo 61 literal d) del C.S.T.

SEPTIMA. - Me opongo, no hay lugar a condena en costas y/o perjuicios, teniendo en cuenta que no se ha demostrado que la actuación conforme a la ley por parte de Sersecol Ltda haya presentado una verdadera afectación al demandante.

SUBSIDIARIAS:

PRIMERA. - Me opongo, Sersecol Ltda no debe suma alguna por concepto de indemnización al demandante, ya que la relación laboral sostenida hasta el año 2020 con el señor Gordillo finalizó conforme a lo estipulado en el artículo 61 literal d) del C.S.T.

SEGUNDA. - Me opongo, Sersecol Ltda., cumplió a cabalidad con el pago de aportes al sistema de seguridad social integral durante la relación laboral sostenida con el señor Gordillo

TERCERA. – Me opongo, Vigías de Colombia SRL Ltda., no adeuda suma alguna por concepto de cesantías, teniendo en cuenta que al momento de la finalización de la relación laboral el 31 de enero de 2020 le fue consignada a su cuenta de nómina lo correspondiente a prestaciones sociales por lo cual tampoco hay lugar a indexación.

c. No es una pretensión, por lo tanto, no es posible realizar manifestación alguna respecto al respecto

HECHOS, FUNDAMENTOS DE DERECHO Y RAZONES DE LA DEFENSA

VINCULACION Y EXTREMOS TEMPORALES

El demandante fue vinculado laboralmente, mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, para laborar como vigilante en el puesto de la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA bajo el contrato CMM-2019-000001, cuyo comienzo fue el día 01 de febrero de 2019 y finalización 31 de enero de 2020.

De acuerdo a lo normado por el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que:

***“Artículo 45- DURACIÓN-** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.” es decir, el contrato tendrá vigencia por el tiempo señalado para la realización de la actividad, la cual para el caso concreto refiere a la prestación del servicio de aseo en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi”.*

RAZON OBJETIVA DEL TERMINACION DEL VÍNCULO LABORAL

La accionante, estaba vinculado mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada la cual finalizo el 31 de enero de 2020, de conformidad con lo establecido en el artículo 61, literal d) del Código Sustantivo del Trabajo , la cual constituye una razón objetiva de finalización de los contratos de trabajo y así lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en sentencia 69399 (SL3520 -2 018) del 15 de agosto de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo afirmó:

«De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los

contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto el contrato, de tal

manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.»

Teniendo en cuenta lo anterior, es plenamente aplicable el pronunciamiento de la Honorable Corte Suprema, pues no se predica estabilidad laboral, cuando se agotaron las labores objeto del contrato, como lo es este caso.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Cabe resaltar que al momento al momento de comunicar al trabajador la terminación del contrato de trabajo, el accionante no estaba incapacitado, o discapacitado con restricciones o calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% que permitiera inferir permitiera inferir que era beneficiario del fuero de salud, de conformidad con las múltiples jurisprudencias emanadas de la Corte Suprema de Justicia.

Igualmente, no se evidencia que se encuentre en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, ni que la accionante tenga un concepto desfavorable de rehabilitación que inexorablemente conlleve al proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral Magistrado Ponente Rigoberto Echeverri Bueno, Radicación No. 53083 del 14 de Octubre de 2015 decide:

“...el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente 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 a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura. (...) Igualmente, valga recordar lo asentado 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: (...)

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".

La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207.

"(...) Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo".

Se interpreta entonces, conforme a la citada Providencia, que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar en consonancia a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, teniendo en cuenta que solo a partir del grado de discapacidad MODERADA es decir mayor del 15%, y Profunda cuando supera el 50%, es decir todas aquellas personas que tiene un grado de invalidez superior a la limitación moderada tendrían una protección especial que les permitiría garantizar y proteger el derecho a no ser finalizar el contrato de trabajo.

Igualmente, en esta medida se concluye que ante la ausencia de estas circunstancias que menciona el demandante no se requería solicitar permiso o informar al Ministerio de Trabajo, para terminar el contrato de trabajo.

PAGO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Ante las pretensiones de la demanda respecto del pago de seguridad social, me permito manifestar que mi poderdante no es deudor del sistema pues los pagos se realizaron de la forma adecuada, oportunamente y por todo el tiempo laborado por el demandante José Manuel Gordillo Acosta, sin embargo es de aclarar que cuando empleador tiene una responsabilidad u obligación administrativa frente al fondo de pensiones que puede dar lugar, además del cobro de intereses por el no pago de sus cotizaciones, a las sanciones del Ministerio de Trabajo, por eso, las entidades administradoras de fondos de pensiones, pueden iniciar contra el empleador, las acciones de cobro de los dineros dejados de recaudar por ese concepto, más las sanciones moratorias correspondientes, según lo autoriza el artículo 24 de la ley 100 de 1993, así:

“Acciones de Cobro. Corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo”.

Es así, que se ha dado la potestad a las administradoras de los diferentes regímenes para realizar el cobro y no al afiliado de realizar la gestión de cobro correspondiente, es así que mediante La Corte Suprema de Justicia en sentencia del 22 de julio de 2008 radicación 34270 Sostuvo que:

“Dentro de las obligaciones especiales que le asigna la ley a las administradoras de pensiones está el deber de cobro a los empleadores de aquellas cotizaciones que no han sido satisfechas oportunamente, porque a ellas les corresponde garantizar la efectividad de los derechos de los afiliados mediante acciones de cobro como lo dispone el artículo 24 de la Ley 100 de 1993.

Si bien la obligación de pago de la cotización está radicada en cabeza del empleador (art. 22 de la Ley 100 de 1993), antes de trasladar las consecuencias del incumplimiento de ese deber al afiliado o a sus beneficiarios, es menester examinar previamente, si las administradoras de pensiones han cumplido el que a ellas les concierne en cuanto a la diligencia para llevar a cabo las acciones de cobro.

Las administradoras de pensiones y no el afiliado, tienen por ley la capacidad de promover acción judicial para el cobro de las cotizaciones, por lo tanto, no se puede trasladar exclusivamente la responsabilidad de la mora en el pago de las cotizaciones a

los empleadores, sino que previamente se debe acreditar que las administradoras hayan adelantado el proceso de gestión de cobro, y si no lo han hecho la consecuencia debe ser el que se les imponga el pago de la prestación”.

Es entonces, que no es el señor José Manuel Gordillo Acosta, el llamado a interponer esta acción sino que lo son las, las administradoras de los diversos subsistemas, sin embargo estas acciones no se ha realizado en contra de mi poderdante, toda vez que no ha habido incumplimiento o falta de pago de los aportes del demandante al subsistema.

PERJUICIOS MORALES

Debe probarse que el despido tenía como objeto lesionar al trabajador o el menoscabo en la órbita subjetiva de la persona, es decir no basta con indicar que el despido en sí mismo le causó una aflicción al ex trabajador, pues eso sería tanto como pagar en todos los casos en que haya de por medio un despido. Así las cosas, el daño debe ser adicional a la tristeza normal que puede sufrir una persona por ser despedida, debe ser un daño que evidencie que con dicho despido el empleador quiso lesionar al trabajador o que le causó un gran detrimento patrimonial.

Para probar lo anterior, dentro del proceso se permite aportar cualquier tipo de prueba, (documental, testimonial, dictamen pericial, etc.), sin que exista alguna tarifa legal.

Al respecto encontramos la siguiente jurisprudencia que ha abierto las puertas para su reconocimiento:

SL 2199 de 2019: “... En la indemnización por despido sin justa causa el trabajador puede demostrar el daño moral acreditando el menoscabo de aspectos emocionales íntimos, familiares o sociales”.

SL 5707 de 2018: “excepcionalmente el daño moral y para esto es indispensable que se pruebe que el despido tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”.

SL 4510 de 2018: “Es posible resarcir el daño moral cuando se pruebe que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial”.

De los anteriores extractos jurisprudenciales, podemos concluir que, si bien no existe tarifa legal para demostrar el daño moral por el despido sin justa causa, la carga de la prueba recae sobre quien alega el daño moral pues no basta con decir que se sufrió un menoscabo, sino que debe probarse a través de distintos modos de prueba, que ese menoscabo ya sea del fuero interno de la persona o patrimonial, fue inusual al que conlleva la aflicción y tristeza de sufrir un despido o la carga económica que se sufre por dicha decisión.

No se encuentra en el libelo demandatorio, ni en el acervo probatorio estos aspectos con fines de probar perjuicios morales, igualmente es pertinente aclarar que una vez probados el monto de estos los determina el Juez y no el demandante.

PERJUICIOS MATERIALES (Lucro cesante y Daño emergente)

Al demandante, no señala en que consiste el lucro cesante y el daño emergente en el libelo demandatorio, es de tener en cuenta que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, esta solo comprende el lucro cesante y el daño emergente, sentenció la Corte Suprema de Justicia y es conforme se describe en este artículo que se debe calcular la indemnización de perjuicios, ejercicio que el demandante no realiza.

Por otro lado es de tener en cuenta que la Corte suprema de Justicia ha considerado el perjuicio material puede serlo en daño emergente o en lucro cesante; respecto al lucro cesante señala la sentencia SL633-2020 con radicación 67414 :

«Frente al componente del lucro cesante, resulta apropiado rememorar que, se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico, o se recibe en menor proporción.»

Si el trabajador es despedido deja de percibir un salario; si se accidenta y queda discapacitado deja de percibir un salario o puede percibirlo en un menor valor al que tenía.

Y respecto al daño emergente señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL5549-2019 con radicación 67169:

REINTEGRO.

Teniendo en cuenta que para que proceda el **reintegro** del trabajador debe previamente demostrar la ilegalidad del despido, requisito esencial para que proceda este, sin embargo, en este caso no es posible determinar la existencia de un despido ilegal, toda vez que la terminación del contrato por duración de obra o labor finalizó en los términos del artículo 61 literal d) del Código sustantivo del Trabajo, y no existió tal despido, cabe recordar que a la finalización del vínculo laboral, no existía ni incapacidades, recomendaciones, restricciones que permitieran inferir que el señor Gordillo, se encontrara amparado por el fuero de estabilidad reforzada.

PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Por otro lado, en lo que respecta al pago de salarios estos fueron cancelados mensualmente en forma oportuna según consta en los desprendibles de pago anexos, en cuanto a las prestaciones sociales en especial de cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, fueron pagadas en forma completa y oportuna.

SANCIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES

En lo concerniente a la sanción moratoria, esta se predica de la mala fe del empleador, se observa entonces, que mi representada pagó salarios y prestaciones en forma completa y oportuna durante la vigencia del contrato, igualmente, lo correspondiente a la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones.

Al respecto La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de 2 de agosto de 2011 Radicación N° 39695, Magistrado Ponente, DR. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, se manifestó:

“ En el primero de los ataques la censura acusa al Tribunal de incurrir en la infracción directa del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, debe advertir la Corte que el Tribunal sí tuvo expresamente en consideración esa norma, al punto que dejó plasmado que “en lo referente al reclamo del pago de los salarios moratorios previsto en el artículo 65 del CST ...”.

Por tal razón, no puede enrostrarle un quebranto normativo por haber soslayado esa disposición, puesto que efectivamente la utilizó, y si no le hizo producir los efectos pretendidos por la demandante no fue por ignorancia o rebeldía contra su texto, sino porque estimó que al no operar la sanción allí estatuida de manera automática debía evaluarse la conducta de la demandada y, luego de valorar tanto la contestación del escrito iniciador de la contienda como la prueba documental allegada al proceso, infirió que “no permiten concluir la mala fe del empleador”.

Es entonces que no se puede predicar mala fe en el pago de la liquidación de salarios o prestaciones sociales pues estas fueron consignadas oportunamente con fundamento en el Ingreso salarial acordado entre las partes, por todo el tiempo laborado por el demandante y no hay lugar a la mencionada sanción.

EXCEPCIONES DE FONDO

1. INEXISTENCIA DE UN SOLO CONTRATO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD

El demandante señor **JOSÉ MANUEL GORDILLO ACOSTA**, estuvo vinculado laboralmente en Sersecol Ltda mediante contrato por duración de la obra o labor determinada, laboro en el puesto UNAD Gacheta, en la forma como se relaciona en los hechos, fundamentos de derecho y razones de la defensa, una vez que se terminó el contrato de prestación de servicios entre esta entidad y la sociedad que represento, finalizo la labor para la que fue contratado.

Po lo anterior si existe solución de continuidad y no la existencia de un solo contrato, razón por la cual solicito, respetuosamente, se declare probada esta excepción.

2. INAPLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, Y REINTEGRO

Siendo el Principio de la estabilidad reforzada dependiente del grado de discapacidad establecido y teniendo en cuenta que NO es de conocimiento de la Sociedad que represento calificación de pérdida de la capacidad laboral, no asiste razón a solicitar la ineficacia del despido por aplicación del principio de la estabilidad reforzada tal y como se describe en el acápite de fundamentos y razones de la defensa. Tampoco fue de conocimiento de mi representada la Patología a que hace referencia en el escrito demandatorio, es decir la epilepsia, toda vez que verificado el historial de incapacidades, no se encuentra que se hayan originado durante la relación laboral.

Tampoco, le asiste razón al demandante en reclamar reintegro, toda vez que el contrato de prestación de servicio de vigilancia finalizo el 31 de enero de 2020, puesto en los que el demandante tenía que realizar sus labores en virtud del contrato por duración de la obra o labor determinada y según pronunciamiento de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, al desaparecer el objeto del contrato, no hay lugar a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

3. COBRO DE LO NO DEBIDO

De conformidad con los argumentos esgrimidos en los hechos y razones de la defensa y las pruebas allegadas no hay lugar al pago de indemnización alguna (moratoria, perjuicios etc.), ni incrementos salariales, prestaciones pendientes por despido, o pagos de seguridad social, por las razones expuestas en los hechos y las razones de la defensa.

Por lo anterior, solicito, señor juez, se declare probada esta excepción.

PRUEBAS

Solicito respetuosamente señor(a) juez, se tengan como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES

1. Contrato de trabajo por duración de una obra o labor determinada con fecha de inicio 01 de febrero de 2019 y debidamente firmado por el señor José Manuel Gordillo
2. Carta de terminación de contrato de trabajo con fecha 31 de diciembre de 2019 debidamente firmada por el señor José Manuel Gordillo
3. Examen de ingreso
4. Copia liquidación de contrato de trabajo por valor de SETECIENTOS TREINTA Y SIETE MIL SETECIENTOS (\$737.700)
5. Certificado de pago de aportes al sistema de seguridad social

6. Desprendible de pago de salarios:
 - a. Febrero de 2019
 - b. Marzo de 2019
 - c. Abril de 2019
 - d. Mayo de 2019
 - e. Junio de 2019
 - f. Julio de 2019
 - g. Agosto de 2019
 - h. Septiembre de 2019
 - i. Octubre de 2019
 - j. Noviembre de 2019
 - k. Diciembre de 2019
 - l. Enero de 2020
7. Desprendible de pago de prima 1er semestre 2019
8. Desprendible de pago de prima 2do semestre 2019
9. Desprendible de pago de cesantías 2019
10. Contrato CMM-2019-000001

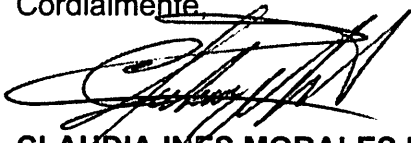
ANEXOS

1. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas
2. Poder para actuar en el proceso de la referencia
3. Constancia de entrega de poder

NOTIFICACIONES

La suscrita puede ser notificada de manera física en la Carrera 19 166-34 en la ciudad de Bogotá o por medio electrónico a las direcciones cmorales1206@hotmail.com o juridicasersecol@gmail.com

Cordialmente



CLAUDIA INES MORALES RODRIGUEZ
C.C. 52432637
T.P. 114482 DEL C.S. DE LA J

29/9/22, 16:20

Correo: Claudia Morales Rodriguez - Outlook

PODER

Jose Quintero <contabilidad@sersecol.com.co>

Jue 29/09/2022 03:22 PM

Para: CLAUDIA MORALES <cmorales1206@hotmail.com>

📎 1 archivos adjuntos (32 KB)

doc20220929154037.pdf;

Cordial Saludo:

Adjunto envío poder para representación en el siguiente proceso:

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: JOSE MANUEL GORDILLO ACOSTA

**DEMANDADO: COMPAÑÍA DE VIGILANCIA PRIVADA SERSECOL LTDA Y OTRA
RAD. 2022-0004**

Atentamente,

Margarita Maria Salgado Q.
Representante Legal



Jose Quintero

Analista Contable y Tributario

6682910 Ext 106

3144115033

contabilidad@sersecol.com.co

Calle 166 No. 18-26 | Bogota, Colombia | www.sersecol.com.co



Señor

JUEZ CIVIL DEL CIRCUITO DE GACHETÁ

E. S. D.

REF. CONTESTACION DEMANDA

DEMANDANTE: JOSÉ MANUEL GORDILLO ACOSTA

DEMANDADO: VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA Y OTRO

RAD. 2022-0004

CLAUDIA INES MORALES RODRIGUEZ, identificada con C.C. 52432637 y T.P. 114482 del C.S de la J, actuando en calidad de representante legal y abogado de la sociedad **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA** con Nit. 860.050.247-6, por medio del presente escrito y de la manera más atenta, me permito dar contestación a la demanda de la referencia, en los siguientes términos:

A LOS HECHOS

AL PRIMERO.- No me consta, es un hecho ajeno a la relación laboral que haya sostenido **VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA** con el demandante.

AL SEGUNDO.- No es cierto, el demandante fue vinculado laboralmente mediante diversos contratos por duración de la obra o labor determinada, los cuales se detallan de la siguiente forma:

Carrera 19 No. 166 - 34

Tel: +57(1) 673 01 77 - 765 70 42

Bogotá, Colombia

www.vigiasdecolombia.com

VIGILADO Supervigilancia

R. 20174100031957 de 12/05/2017



TIPO DE CONTRATO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION
OBRA O LABOR DETERMINADA	MAYO 9 DE 2006	ENERO DE 2008
OBRA O LABOR DETERMINADA	ENERO 31 DE 2011	31 ENERO DE 2014
OBRA O LABOR DETERMINADA	FEBRERO DE 2014 CMM-2014-00002	31 MAYO 2015 DE 2015
OBRA O LABOR DETERMINADA	1 FEBRERO DE 2015	31 ENERO DE 2016
OBRA O LABOR DETERMINADA	1 FEBRERO DE 2016	1 DE NOVIEMBRE DE 2017
OBRA O LABOR DETERMINADA	1 FEBRERO DE 2018	31 ENERO DE 2019

AL TERCERO.-No es cierto, si hubo interrupción laboral, teniendo en cuenta los contratos por duración de una obra o labor suscritos entre el señor Gordillo y mi representada en diferentes periodos de tiempo, tal y como puede observarse en el cuadro relacionado en la respuesta al hecho “segundo”. Igualmente, se aclara que Vigías de Colombia SRL Ltda y Sersecol Ltda, nunca prestaron sus servicios para la UNAD en los mismos extremos temporales, por lo que mal podría pretenderse que el demandante estableció una única relación laboral de manera ininterrumpida desde 2006 hasta 2020

AL CUARTO. - No es cierto, teniendo en cuenta que el señor Gordillo NO laboró de manera continua con vigías de Colombia SRL Ltda. Desde el 2006 hasta el 2020 como se puede observar en lo descrito en el numeral anterior. Así mismo, tampoco es cierto que haya laborado de manera continua de lunes a domingo ni que haya sido todos los días de 6:00 am a 6:00 pm

Por otro lado, no tengo conocimiento de los turnos laborados o las funciones realizadas por el señor Gordillo durante sus labores con Sersecol Ltda.

AL QUINTO.- Es cierto

AL SEXTO.- No es cierto, tal es así que, el mismo demandante en hechos anteriores indica que hubo una interrupción en la relación laboral con VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA, en el periodo comprendido entre 2009 y 2011 y posteriormente, en 2019.

AL SEPTIMO. - No es cierto, el salario devengado por el demandante para el año 2006 y durante los periodos vinculados con mi representada fue del mínimo mensual legal vigente, por otro lado, para el año 2020 el señor Gordillo no se encontraba vinculado con Vigías de Colombia SRL Ltda.

AL OCTAVO.- Es cierto

AL NOVENO.- No me consta, no tengo conocimiento del diagnóstico médico prescrito al demandante así como tampoco tengo conocimiento de hechos ocurridos después de la finalización del vínculo laboral entre mi representada y el señor Gordillo.

AL DECIMO. - No me consta, teniendo en cuenta que no es un hecho que se relacione con la relación laboral suscrita entre Vigías de Colombia SRL Ltda. y el señor José Manuel Gordillo.

AL DECIMO PRIMERO.- No es cierto, tal y como se indicó en la respuesta al hecho "sexto" el mismo demandante indica que hubo una interrupción en la relación laboral con VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA, en el periodo comprendido entre 2009 y 2011 y posteriormente, en 2019, aclaro que con la finalización de cada contrato mientras el

señor Gordillo estuvo vinculado con mi representada, se le indicaba que esto obedecía a la culminación de la labor para la que fue contratado, esto era, el contrato de servicios de vigilancia y seguridad privada suscrito entre Vigías de Colombia SRL Ltda. y la UNAD.

AL DECIMO SEGUNDO.- No me consta, teniendo en cuenta que no es un hecho que se relacione con la relación laboral suscrita entre Vigías de Colombia SRL Ltda. y el señor José Manuel Gordillo.

AL DECIMO TERCERO. - No me consta, teniendo en cuenta que no es un hecho que se relacione con la relación laboral suscrita entre Vigías de Colombia SRL Ltda. y el señor José Manuel Gordillo.

A LAS PRETENSIONES

PRINCIPALES:

PRIMERA. - Me opongo, toda vez que no hubo una continuidad laboral entre el señor Gordillo y Vigías de Colombia SRL Ltda. desde 2006 hasta 2020, tal y como se puede detallar en la planilla de pagos de aportes al sistema de seguridad social y demás documentos, así como tampoco se puede establecer o presumir que mi representada y sersecol Ltda., fueron empleadores del señor Gordillo en los mismos periodos de tiempo.

SEGUNDA.- Me opongo, toda vez que para el año 2020 mi representada no era empleadora del señor Gordillo, tal y como se puede observar en la planilla de pagos de aportes al sistema de seguridad social y demás documentos.

TERCERA.- Me opongo, no es una pretensión relacionada con mi representada.

CUARTA.- Me opongo, no es una pretensión relacionada con mi representada.

QUINTA.- Me opongo, no es una pretensión relacionada con mi representada y no es dable al apoderado del actor solicitar condenas por fuera de lo legalmente permitido, por otro lado, me opongo a condena ultra y extra petita pues no ha sido demostrada la afectación por parte de Vigías de Colombia SRL Ltda., al señor Gordillo.

SEXTA. - Me opongo, teniendo en cuenta que no tengo conocimiento de la situación personal y privada del demandante, asimismo, no se ha establecido bajo que concepto se tiene en cuenta el lucro cesante y el valor estimado por el mismo, pues para el caso de las presuntas terminaciones de contrato sin justa causa se establecen las indemnizaciones contempladas en el artículo 64 del C.S.T.

Por otro lado, no se evidenció la razón por la cual se podría deber dicha suma o valor alguno por Daño Moral al demandante por parte de mi representada, ya que la relación laboral sostenida hasta el año 2019 con el señor Gordillo finalizó conforme a lo estipulado en el artículo 61 literal d) del C.S.T.

SEPTIMA. - Me opongo, no hay lugar a condena en costas o perjuicios máxime cuando no se señala en que consiste estos perjuicios.

SUBSIDIARIAS:

PRIMERA.- Me opongo, Vigías de Colombia Srl Ltda. y Sersecol Ltda., no fungieron como empleadores del señor Gordillo en los mismos periodos de tiempo, por lo cual no podría entenderse que hay solidaridad en el pago de conceptos laborales así como tampoco puede determinarse que por parte de Vigías de Colombia SRL Ltda., deba suma alguna por concepto de indemnización al señor Gordillo, pues para la fecha descrita en

los hechos de la demanda, es decir, a enero de 2020 mi representada no era la empleadora del demandante.

SEGUNDA. - Me opongo, Vigías de Colombia SRL Ltda., cumplió a cabalidad con el pago de aportes al sistema de seguridad social integral durante la relación laboral sostenida con el señor Gordillo

TERCERA. - Me opongo, Vigías de Colombia SRL Ltda., no adeuda suma alguna por concepto de cesantías, teniendo en cuenta que al momento de la finalización de la relación laboral el 31 de enero de 2019 le fue consignada a su cuenta de nómina lo correspondiente a prestaciones sociales por lo cual tampoco hay lugar a indexación.

c. No es una pretensión, por lo tanto no es posible realizar manifestación alguna respecto al respecto.

HECHOS, FUNDAMENTOS DE DERECHO Y RAZONES DE LA DEFENSA

VINCULACION Y EXTREMOS TEMPORALES

El demandante fue vinculado laboralmente, mediante diferentes contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, para laborar como vigilante en el puesto de la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA, conforme los contratos en el Municipio de Gacheta , cuyo comienzo y finalización relaciono a continuación:

TIPO DE CONTRATO	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACION
OBRA O LABOR DETERMINADA	MAYO 9 DE 2006	ENERO DE 2008

OBRA O LABOR DETERMINADA	ENERO 31 DE 2011	31 ENERO DE 2014
OBRA O LABOR DETERMINADA	FEBRERO DE 2014 CMM-2014-00002	31 ENERO 2015 DE 2015
OBRA O LABOR DETERMINADA	1 FEBRERO DE 2015	31 ENERO DE 2016
OBRA O LABOR DETERMINADA	1 FEBRERO DE 2016	1 DE NOVIEMBRE DE 2017
OBRA O LABOR DETERMINADA	1 FEBRERO DE 2018	31 ENERO DE 2019

De acuerdo a lo normado por el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que:

“Artículo 45- DURACIÓN- El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.” es decir, el contrato tendrá vigencia por el tiempo señalado para la realización de la actividad, la cual para el caso concreto refiere a la prestación del servicio de aseo en el Instituto Geográfico Agustín Codazzi”.

RAZON OBJETIVA DEL TERMINACION DEL VÍNCULO LABORAL

La accionante, estaba vinculado mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada la cual finalizo el 17 de noviembre de 2020, de conformidad con lo establecido en el artículo 61, literal d) del Código Sustantivo del Trabajo , la cual

constituye una razón objetiva de finalización de los contratos de trabajo y así lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en sentencia 69399 (SL3520 -2 018) del 15 de agosto de 2018, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo afirmó:

«De acuerdo con las anteriores consideraciones, es dable señalar en relación con los

contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto el contrato, de tal

manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.»

Teniendo en cuenta lo anterior, es plenamente aplicable el pronunciamiento de la Honorable Corte Suprema, pues no se predica estabilidad laboral, cuando se agotaron las labores objeto del contrato, como lo es este caso.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Cabe resaltar que al momento al momento de comunicar al trabajador la terminación del contrato de trabajo, el accionante no estaba incapacitado, o discapacitado con restricciones o calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15% que permitiera inferir permitiera inferir que era beneficiario del fuero de salud, de conformidad con las múltiples jurisprudencias emanadas de la Corte Suprema de Justicia.

Igualmente, no se evidencia que se encuentre en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, ni que la accionante tenga un concepto desfavorable de rehabilitación que inexorablemente conlleve al proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral Magistrado Ponente Rigoberto Echeverri Bueno, Radicación No. 53083 del 14 de Octubre de 2015 decide:

“...el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente 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 a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura. (...) Igualmente, valga recordar lo asentado 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: (...)

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 moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1º.

La precedente orientación jurisprudencial ha sido reiterada, entre otros, en los fallos del 25 de marzo de 2009, radicación 35606, 16 y 24 de marzo de 2010, radicaciones 36115 y 37235 y 28 de agosto de 2012, radicación 39207.

"(...) Por esta razón, considera la Sala que el legislador fijó los niveles de limitación moderada, severa y profunda (artículo 5º reglamentado por el artículo 7º del D. 2463 de 2001), a partir del 15% de la pérdida de la capacidad laboral, con el fin de justificar la acción afirmativa en cuestión, en principio, a quienes clasifiquen en dichos niveles; de no haberse fijado, por el legislador, este tope inicial, se llegaría al extremo de reconocer la estabilidad reforzada de manera general y no como excepción, dado que bastaría la pérdida de la capacidad en un 1% para tener derecho al reintegro por haber sido despedido, sin la autorización del ministerio del ramo respectivo".

Se interpreta entonces, conforme a la citada Providencia, que la estabilidad laboral reforzada regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se debe aplicar en consonancia a lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, teniendo en cuenta que solo a partir del grado de discapacidad MODERADA es decir mayor del 15%, y

Profunda cuando supera el 50%, es decir todas aquellas personas que tiene un grado de invalidez superior a la limitación moderada tendrían una protección especial que les permitiría garantizar y proteger el derecho a no ser finalizar el contrato de trabajo.

Igualmente, en esta medida se concluye que ante la ausencia de estas circunstancias que menciona el demandante no se requería solicitar permiso o informar al Ministerio de Trabajo, para terminar el contrato de trabajo.

PAGO SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

Ante las pretensiones de la demanda respecto del pago de seguridad social, me permito manifestar que mi poderdante no es deudor del sistema pues los pagos se realizaron de la forma adecuada, oportunamente y por todo el tiempo laborado por el demandante

José Manuel Gordillo Acosta, sin embargo es de aclarar que cuando empleador tiene una responsabilidad u obligación administrativa frente al fondo de pensiones que puede dar lugar, además del cobro de intereses por el no pago de sus cotizaciones, a las sanciones del Ministerio de Trabajo, por eso, las entidades administradoras de fondos de pensiones, pueden iniciar contra el empleador, las acciones de cobro de los dineros dejados de recaudar por ese concepto, más las sanciones moratorias correspondientes, según lo autoriza el artículo 24 de la ley 100 de 1993, así:

“Acciones de Cobro. Corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo”.

Es así, que se ha dado la potestad a las administradoras de los diferentes regímenes para realizar el cobro y no al afiliado de realizar la gestión de cobro correspondiente, es así que mediante La Corte Suprema de Justicia en sentencia del 22 de julio de 2008 radicación 34270 Sostuvo que:

“Dentro de las obligaciones especiales que le asigna la ley a las administradoras de pensiones está el deber de cobro a los empleadores de aquellas cotizaciones que no han sido satisfechas oportunamente, porque a ellas les corresponde garantizar la efectividad de los derechos de los afiliados mediante acciones de cobro como lo dispone el artículo 24 de la Ley 100 de 1993.

Si bien la obligación de pago de la cotización está radicada en cabeza del empleador (art. 22 de la Ley 100 de 1993), antes de trasladar las consecuencias del incumplimiento de ese deber al afiliado o a sus beneficiarios, es menester examinar previamente, si las administradoras de pensiones han cumplido el que a ellas les concierne en cuanto a la diligencia para llevar a cabo las acciones de cobro.

Las administradoras de pensiones y no el afiliado, tienen por ley la capacidad de promover acción judicial para el cobro de las cotizaciones, por lo tanto, no se puede trasladar exclusivamente la responsabilidad de la mora en el pago de las cotizaciones a

los empleadores, sino que previamente se debe acreditar que las administradoras hayan adelantado el proceso de gestión de cobro, y si no lo han hecho la consecuencia debe ser el que se les imponga el pago de la prestación”.

Es entonces, que no es el señor José Manuel Gordillo Acosta, el llamado a interponer esta acción sino que lo son las, las administradoras de los diversos subsistemas, sin embargo estas acciones no se ha realizado en contra de mi poderdante, toda vez que

no ha habido incumplimiento o falta de pago de los aportes del demandante al subsistema.

PERJUICIOS MORALES

Debe probarse que el despido tenía como objeto lesionar al trabajador o el menoscabo en la órbita subjetiva de la persona, es decir no basta con indicar que el despido en sí mismo le causó una aflicción al ex trabajador, pues eso sería tanto como pagar en todos los casos en que haya de por medio un despido. Así las cosas, el daño debe ser adicional a la tristeza normal que puede sufrir una persona por ser despedida, debe ser un daño que evidencie que con dicho despido el empleador quiso lesionar al trabajador o que le causó un gran detrimento patrimonial.

Para probar lo anterior, dentro del proceso se permite aportar cualquier tipo de prueba, (documental, testimonial, dictamen pericial, etc.), sin que exista alguna tarifa legal.

Al respecto encontramos la siguiente jurisprudencia que ha abierto las puertas para su reconocimiento:

SL 2199 de 2019: "... En la indemnización por despido sin justa causa el trabajador puede demostrar el daño moral acreditando el menoscabo de aspectos emocionales íntimos, familiares o sociales".

SL 5707 de 2018: "excepcionalmente el daño moral y para esto es indispensable que se pruebe que el despido tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial".

SL 4510 de 2018: "Es posible resarcir el daño moral cuando se pruebe que el despido injusto se configuró ante una actuación del empleador que tenía por objeto lesionar al trabajador, o que le originó un grave detrimento no patrimonial".

De los anteriores extractos jurisprudenciales, podemos concluir que, si bien no existe tarifa legal para demostrar el daño moral por el despido sin justa causa, la carga de la prueba recae sobre quien alega el daño moral pues no basta con decir que se sufrió un menoscabo, sino que debe probarse a través de distintos modos de prueba, que ese menoscabo ya sea del fuero interno de la persona o patrimonial, fue inusual al que conlleva la aflicción y tristeza de sufrir un despido o la carga económica que se sufre por dicha decisión.

No se encuentra en el libelo demandatorio, ni en el acervo probatorio estos aspectos con fines de probar perjuicios morales, igualmente es pertinente aclarar que una vez probados el monto de estos los determina el Juez y no el demandante.

PERJUICIOS MATERIALES (Lucro cesante y Daño emergente)

Al demandante, no señala en que consiste el lucro cesante y el daño emergente en el libelo demandatorio, es de tener en cuenta que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, esta solo comprende el lucro cesante y el daño emergente, sentenció la Corte Suprema de Justicia y es conforme se describe en este artículo que se debe calcular la indemnización de perjuicios, ejercicio que el demandante no realiza.

Por otro lado es de tener en cuenta que la Corte Suprema de Justicia ha considerado el perjuicio material puede serlo en daño emergente o en lucro cesante; respecto al lucro cesante señala la sentencia SL633-2020 con radicación 67414 :

«Frente al componente del lucro cesante, resulta apropiado recordar que, se configura cuando se deja de percibir un ingreso económico, o se recibe en menor proporción.»

Si el trabajador es despedido deja de percibir un salario; si se accidenta y queda discapacitado deja de percibir un salario o puede percibirlo en un menor valor al que tenía.

Y respecto al daño emergente señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL5549-2019 con radicación 67169:

REINTEGRO.

Teniendo en cuenta que para que proceda el **reintegro** del trabajador debe previamente demostrar la ilegalidad del despido, requisito esencial para que proceda este, sin embargo, en este caso no es posible determinar la existencia de un despido ilegal, toda vez que la terminación del contrato por duración de obra o labor finalizó en los términos del artículo 61 literal d) del Código sustantivo del Trabajo, y no existió tal despido, cabe recordar que a la finalización del vínculo laboral, no existía ni incapacidades, recomendaciones, restricciones que permitieran inferir que el señor Gordillo, se encontrara amparado por el fuero de estabilidad reforzada.

PAGO DE SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Por otro lado, en lo que respecta al pago de salarios estos fueron cancelados mensualmente en forma oportuna según consta en los desprendibles de pago anexos,

en cuanto a las prestaciones sociales en especial de cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, fueron pagadas en forma completa y oportuna.

SANCIÓN MORATORIA POR NO PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES

En lo concerniente a la sanción moratoria, esta se predica de la mala fe del empleador, se observa entonces, que mi representada pagó salarios y prestaciones en forma completa y oportuna durante la vigencia de cada uno de los contratos, igualmente lo correspondiente a la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones.

Al respecto La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de 2 de agosto de 2011 Radicación N° 39695, Magistrado Ponente, DR. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE, se manifestó:

“ En el primero de los ataques la censura acusa al Tribunal de incurrir en la infracción directa del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, debe advertir la Corte que el Tribunal sí tuvo expresamente en consideración esa norma, al punto que dejó plasmado que “en lo referente al reclamo del pago de los salarios moratorios previsto en el artículo 65 del CST ...”.

Por tal razón, no puede enrostrarle un quebranto normativo por haber soslayado esa disposición, puesto que efectivamente la utilizó, y si no le hizo producir los efectos pretendidos por la demandante no fue por ignorancia o rebeldía contra su texto, sino porque estimó que al no operar la sanción allí estatuida de manera automática debía evaluarse la conducta de la demandada y, luego de valorar tanto la contestación del escrito iniciador de la contienda como la prueba documental allegada al proceso, infirió que “no permiten concluir la mala fe del empleador”.

Es entonces que no se puede predicar mala fe en el pago de la liquidación de salarios o prestaciones sociales pues estas fueron consignadas oportunamente con fundamento en el Ingreso salarial acordado entre las partes, por todo el tiempo laborado por el demandante y no hay lugar a la mencionada sanción.

EXCEPCIONES DE FONDO

1. PRESCRIPCIÓN

La prescripción, como lo ha sostenido la doctrina, consiste en la extinción de los derechos consagrados en la normatividad aplicable por no haberse ejercitado la acción pertinente

dentro del plazo que la ley señala. La prescripción, está gobernada en materia laboral por los artículos 488 del código sustantivo del Trabajo y 151 del procesal del Trabajo, los cuales coinciden en señalar un término de tres (3) años, que se cuentan desde la respectiva obligación de haya hecho exigible, salvo los casos de prescripción especial.

Lo anterior quiere decir que, teniendo en cuenta que el último contrato de trabajo suscrito con el señor Gordillo finalizó el día 31 DE ENERO DE 2019, han pasado más de tres años en consecuencia se observa que han pasado más de tres años señalados en la Ley para operar la prescripción y sin que hubiera mediado interrupción de la misma.

Razón por la cual, solicito se declare probada esta excepción

2. INEXISTENCIA DE UN SOLO CONTRATO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD

El demandante señor **JOSÉ MANUEL GORDILLO ACOSTA**, estuvo vinculado laboralmente en Vigías de Colombia SRL Ltda mediante diversos contratos por duración de la obra o labor determinada, laboro en el puesto UNAD Gacheta, en la forma como se relaciona en los hechos, fundamentos de derecho y razones de la defensa, una vez que se terminó el contrato de prestación de servicios entre esta entidad y la sociedad que represento, finalizó la labor para la que fue contratado.

Po lo anterior si existe solución de continuidad y no la existencia de un solo contrato, razon por la cual solicito, respetuosamente, se declare probada esta excepción.

3. INAPLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, Y REINTEGRO

Siendo el Principio de la estabilidad reforzada dependiente del grado de discapacidad establecido y teniendo en cuenta que NO es de conocimiento de la Sociedad que represento calificación de perdida de la capacidad laboral, no asiste razón a solicitar la ineficacia del despido por aplicación del principio de la estabilidad reforzada tal y como se describe en el acápite de fundamentos y razones de la defensa. Tampoco fue de conocimiento de mi representada la Patología a que hace referencia en el escrito demandatorio, es decir la epilepsia, toda vez que verificado el historial de incapacidades, no se encuentra que se hayan originado durante la relación laboral.

Tampoco, le asiste razón al demandante en reclamar reintegro, toda vez que el contrato de prestación de servicio de vigilancia finalizo el 31 de enero de 2019, puesto en los que el demandante tenía que realizar sus labores en virtud del contrato por duración de la obra o labor determinada y según pronunciamiento de la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, al desaparecer el objeto del contrato, no hay lugar a la aplicación de la estabilidad laboral reforzada.

4. COBRO DE LO NO DEBIDO

De conformidad con los argumentos esgrimidos en los hechos y razones de la defensa y las pruebas allegadas no hay lugar al pago de indemnización alguna (moratoria, perjuicios etc.), ni incrementos salariales, prestaciones pendientes por despido, o pagos

de seguridad social, por las razones expuestas en los hechos y las razones de la defensa.

Por lo anterior, solicito, señor juez, se declare probada esta excepción.

PRUEBAS

Solicito respetuosamente señor(a) juez, se tengan como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES

1. Copia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada el 31 de mayo de 2006 el cual finalizo el 10 de febrero de 2008.
2. Copia de la liquidación final de prestaciones sociales
3. Copia de carta de finalización de contrato con fecha
4. Copia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada el 31 de mayo de 2011 el cual finalizo el 31 de enero de 2014.
5. Copia de carta de finalización de contrato con fecha
6. Copia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada el 31 de mayo de 2016 el cual finalizo el 31 de enero de 2017.
7. Copia de carta de finalización de contrato con fecha
8. copia de liquidacion de prestaciones sociales
9. Copia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada el 31 de mayo de 2018 el cual finalizo el 31 de enero de 2019.
10. Copia de carta de finalización de contrato con fecha
11. copia de liquidacion de prestaciones sociales
12. Contratos De Prestación De Servicios Suscritos Entre Vigías De Colombia Y LA UNAD

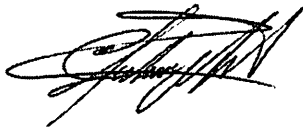
ANEXOS

1. Lo relacionado en el acápite de pruebas
2. Certificado de existencia y representación legal de VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA.

NOTIFICACIONES

Recibo en la Cra 19 166-34 en la ciudad Bogotá D.C. correo electrónico juridica@vигiasdecolombia.com, celular 3105582130, teléfono fijo 601-6730177 ext.504

Cordialmente,



CLAUDIA INES MORALES RODRIGUEZ

C.C.No. 52432637

T.PNo. 114.482