

JUZGADO 2o. ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO PASTO

RECIBIDO

Fecha: 11 DIC 2017 Hora: 354

Cuadernos: 38

Folios: 608

Recibido por: COB

NO MAGNETICO

Señores:

JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO JUDICIAL DE PASTO

E. S. D

Ref: CONTESTACIÓN DEMANDA NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

Demandante: JIMENA RAMIRES MELO.

Demandado: HOSPITAL LORENCITA VILLEGAS DE SANTOS ESE

PROCESO: 2017-00190

MAURICIO CEPECA CHAMORRO, mayor de edad y vecino de Pasto, identificado como al pie de mi firma aparece, actuando como apoderado judicial del HOSPITAL LORENCITA VILLEGAS DE SANTOS ESE, mediante poder que me ha sido conferido legalmente por su Gerente y representante legal, Doctor **MIGUEL ANGEL PANTOJA CABRERA** mayor de edad, con domicilio y residencia en el municipio de Samaniego con C.C. No. 87.450.813, respetuosamente comparezco ante su despacho para presentar la CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA en el proceso DE NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO que por intermedio de apoderado, ha interpuesto la señora JIMENA RAMIRES MELO, la cual queda expuesta en los siguientes términos.

I. IDENTIFICACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD DEMANDADA

Actúo en nombre y representación del HOSPITAL LORENCITA VILLEGAS DE SANTOS ESE, representado legalmente para asuntos judiciales por su Gerente **MIGUEL ANGEL PANTOJA CABRERA** mayor de edad, con domicilio y residencia en el municipio de Samaniego con C.C.No. 87.450.813 de quien he recibido poder para el efecto,

II. A LAS DECLARACIONES Y CONDENAS

A LA PRETENSION PRIMERA. ME OPONGO. El oficio SN "respuesta al derecho de petición de fecha 14 de diciembre de 2016" describe la realidad de la relación contractual de la entidad con la demandante, como es un vínculo por prestación de servicios,

A LA PRETENSION SEGUNDA. ME OPONGO. Que no hay lugar a declarar la existencia de relación laboral alguna pues la contratista tenía la obligación de cumplir con el objeto contractual en calidad de **asesora**, bajo sus horarios, sus recursos, su propio plan de trabajo y solo determinada por la necesidad y urgencia con que se debe actuar para garantizar la prestación del servicio jefe de personal. Que no existe lugar a tener el trato de empleada pública,

Que a favor de la demandante no se debe reconocer ninguna acreencia laboral o prestación social por cuanto no se configura una relación laboral, sino que se ha materializado un vínculo contractual por prestación de servicios que se encuentra debidamente pagado y liquidado de lo cual no se hace reclamación alguna,

A LA PRETENSION TERCERA. ME OPONGO. No es asimilable el aceptar la pretensión del demandante por ser indeterminada, dado que menciona al reintegro sin embargo el cargo no está creado en la planta de personal de la entidad; y más aun los pagos que la demandante recibió son los que le correspondían por la vinculación por prestación de servicios con la entidad, frente a lo cual no existe objeción alguna,

A LA PRETENSION CUARTA. ME OPONGO. No existe sustento legal y contractual para corresponder a tales exigencias, de las cuales la entidad nunca tuvo conocimiento en vigencia del vínculo contractual por prestación de servicios.

A LA PRETENSION QUINTA. ME OPONGO. La afirmación es indeterminada y por ende no es posible acceder a su declaración, más aun cuando no le asiste derecho para exigir actualizaciones de valores indeterminados.

A LA PRETENSION SEXTA. ME OPONGO. Debe aplicarse a la parte vencida en este proceso.

A LA PRETENSION SEPTIMA. ME OPONGO. La pretensión es indeterminada y por esa circunstancia no es posible acceder a su declaración, más aun cuando aún no existe fallo judicial alguno.

POSICIÓN FRENTE A LOS HECHOS

AL HECHO PRIMERO: ES CIERTO. La demandante si prestó sus servicios a la entidad que representa mi poderdante, según los plazos mencionados en los contratos de orden de prestación de servicios, desde febrero 08 hasta junio 15 de 2016.

AL HECHO SEGUNDO. NO ES CIERTO. No hubo relación laboral sino vínculo contractual por prestación de servicios que culminó según el plazo estipulado en cada uno de los contratos celebrados con entidad cuyos intereses defiende. Sin existir otro tipo de matices, los cuales son derivados de interpretaciones personales del demandante.

AL HECHO TERCERO. ES CIERTO. En los contratos de prestación de servicios, se deja en claro que las funciones de la demandante corresponden al grado de asesoría al nivel directivo y cuyo desempeño no tiene que ver con atención al público, tiene relación con la prestación de servicios administrativos y no asistenciales, así como hacer seguimientos y gestiones que no exigían atención presencial de las diligencias o cumplimiento estricto de horario y de las cuales sólo importaban los resultados, los cuales bien podría cumplir realizando llamadas telefónicas desde cualquier parte, incluso desde un lugar diferente al sitio de trabajo. Dadas las características del contrato de la demandante, bien podía utilizar el despacho o la oficina de la entidad con los elementos de oficina que se dejaron a disposición o desde su casa y a nadie rendía cuentas al respecto, únicamente importaban los resultados de sus labores.

Debe resaltarse que no constan en la entidad informe de actividades para el pago de la orden de prestación de servicios con que se vinculó a la demandante, por lo cual debemos atenernos a lo descrito únicamente por lo que se menciona en el capítulo de las funciones de los mencionados contratos, las cuales corresponden al nivel asesor independiente y no al nivel administrativo de subordinación laboral.

AL HECHO CUARTO. NO ES CIERTO. Las labores de asesoría al nivel directivo no están sometidas al cumplimiento de un horario, sino a la necesidad del servicio, a brindar resultados por lo cual la demandante jamás estuvo sometida a un horario de trabajo sino a la necesidad de atender diligencias, gestiones o necesidades de la entidad lo cual no hacia mérito para convertirse en subordinación sino programación de las necesidades para el ejercicio de sus funciones. No me consta que haya cumplido horario y de hecho en caso de asistir a la entidad los fines de semana correspondía a un acto volitivo de la demandante para cumplir sus labores puesto que no tenía impedimento para entrar cuando deseara a las instalaciones de la entidad, y de lo cual ningún trabajador administrativo de la entidad controlaba, mas aun porque tal personal labora en días ordinarios desde el lunes hasta el viernes, y solo el personal asistencial los sábados y los domingos.

AL HECHO QUINTO. PARCIALMENTE CIERTO. Las labores de asesoría al nivel directivo tienen relación con la asistencia a la gerencia, por lo tanto es cierto que la demandante tenía relación directa con la gerente de la entidad de entonces, sin embargo no es cierto que haya desarrollado una labor de subordinación sino de horizontalidad donde la gerente, por la naturaleza del contrato de prestación de servicios, se vería avocada a atender el consejo de la demandante con una comunicación fluida para darle

claridad en los trámites administrativos, la gestión de documentos, la participación en diligencias etc., relacionado con la administración del personal. Por tanto no se puede hablar de subordinación sino de colaboración de la demandante a la gerente de turno, en desempeño natural de sus labores de **ASESORIA**.

AL HECHO SEXTO. ES CIERTO. La retribución por los servicios prestados por la demandante se dio en calidad de honorarios frente a los cuales existe satisfacción y ante los cuales no se hace ninguna reclamación. Debe resaltarse que no constan en la entidad informe de actividades para el pago de la orden de prestación de servicios con que se vinculó a la demandante, por lo cual debemos atenernos a lo descrito únicamente por lo que se menciona en el capítulo de las funciones de los mencionados contratos, las cuales corresponden al nivel asesor independiente y no al nivel administrativo de subordinación laboral,

AL HECHO SEPTIMO. NO ES CIERTO. La entidad no tiene el deber de retribuir la prestación de servicios tal como lo hace con el personal de planta, por lo tanto la diferencia en la retribución se fundamenta en la diferencia del régimen jurídico al que pertenece la relación laboral del vínculo contractual de prestación de servicios.

AL HECHO NOVENO. FALTA DE TECNICA JURÍDICA. PARCIALMENTE CIERTO. La demandante prestó sus servicios a la entidad que representa mi poderdante, según los plazos mencionados en los contratos de orden de prestación de servicios, desde febrero 08 hasta junio 15 de 2016. Sin embargo no se trata de relaciones laborales sino de vínculo contractual por prestación de servicios, cuyas actividades son las propias del nivel asesor descritas en los mencionados contratos.

AL HECHO DECIMO. NO ES CIERTO. La Ley 1150 de 2007 en su artículo 23 que modificó el inciso segundo y el párrafo 1º del artículo 41 de la Ley 80 de 1993 ordenó que los proponentes y contratistas deben acreditar que se encuentran al día en el pago de aportes parafiscales relativos al sistema de seguridad social integral, al Sena, ICBF y Cajas de compensación familiar lo cual es una obligación que la demandante tenía que asumir, o de lo contrario se haría imposible el pago de sus honorarios.

AL HECHO DECIMO PRIMERO: No mencionado.

AL HECHO DECIMO SEGUNDO: No mencionado.

AL HECHO DECIMO TERCERO: NO ES UN HECHO. ES UN ARGUMENTO FALSO. El marco normativo general de la liquidación de los contratos estatales está previsto en el artículo 60 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 217 del Decreto 019 de 2012. El trámite aplicable a la liquidación de los contratos se encuentra en el artículo 11 de la Ley 1150 de 2007. La liquidación no es obligatoria en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión según el Artículo 60 de la Ley 80 de 1993 y Artículo 217 del Decreto Ley 019 de 2012. De esta manera queda claro que No puede exigirse la prueba de la liquidación del contrato para encontrar acreditado algún encubrimiento o incumplimiento de la entidad, cuando del contrato se deducen los compromisos y fechas determinantes por las que se rigen las partes.

AL HECHO DECIMO CUARTO: DEBE PROBARSE. De lo mencionado no se allega constancia alguna, prueba de presión, evidencia de conductas por parte de la gerente de entonces concretas como maltrato laboral, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral, tampoco se tiene registro de una alerta, de un requerimiento o una denuncia previa que demuestre malos tratos adjudicables a la denunciada. Así, debe decirse entonces que no está plenamente demostrado el acoso y por tal motivo, se debe proceder a rechazar ese cargo.

AL HECHO DECIMO QUINTO: DEBE PROBARSE. Los mencionados síntomas son cuestiones muy personales que pudieron presentarse en cualquier lugar donde se encontraba la convocante y su mera manifestación no aclara ninguna situación médica.

De todas maneras la manera en que fueron sobrellevadas las relaciones interpersonales entre la convocante y la gerente de entonces, hacen parte del fuero interno y lo objetivo debe ser centrarse en la ejecución de los contratos y cumplimiento de funciones por la convocante, las cuales se resumen a actividades de **Asesoría**, de lo cual no se hace observación alguna por la convocante.

AL HECHO DECIMO SEXTO: DEBE PROBARSE. Los mencionados síntomas son cuestiones muy personales que pudieron presentarse en cualquier lugar donde se encontraba la convocante y su mera manifestación no aclara ninguna situación médica. De todas maneras la manera en que fueron sobrellevadas las relaciones interpersonales entre la convocante y los funcionarios de la entidad en ese entonces, hacen parte del fuero interno y lo objetivo debe ser centrarse en la ejecución de los contratos y cumplimiento de funciones por la convocante, las cuales se resumen a actividades de **Asesoría**, de lo cual no se hace observación alguna por la convocante.

AL HECHO DECIMO SEPTIMO: DEBE PROBARSE. No existe soporte de tal manifestación, por lo que no es posible admitirse, simplemente debe probarse. De todas maneras debe dejarse en claro que la visita del gerente de la entidad que represento no debe considerarse sospechoso, menos aún el dialogo que debe haber entre el gerente y los contratistas lo cual no está vetado.

AL HECHO DECIMO OCTAVO: ES CIERTO.

AL HECHO DECIMO NOVENO. PARCIALMENTE CIERTO. La demandante prestó sus servicios a la entidad que representa mi poderdante, según los plazos mencionados en los contratos de orden de prestación de servicios, desde febrero 08 hasta junio 15 de 2016. Ya se ha dicho que queda claro que No puede exigirse la prueba de la liquidación del contrato para encontrar acreditado algún encubrimiento o incumplimiento de la entidad, cuando del contrato se deducen los compromisos y fechas determinantes por las que se rigen las partes.

AL HECHO VIGESIMO. ES CIERTO.

AL HECHO VIGESIMO PRIMERO. ES CIERTO.

AL HECHO VIGESIMO SEGUNDO. ES CIERTO.

SOBRE LA COMPETENCIA. FALTA DE TECNICA JURIDICA. La jurisdicción contenciosa no es competente para conocer casos relacionados con fuero de maternidad reglamentado en el CST o asuntos relacionados con acoso laboral, reglamentado por la Ley 1010 de 2006 por lo que tales hechos deben desestimarse.

SOBRE LA CUANTIA. FALTA DE TECNICA JURIDICA. El valor de los contratos de prestación de servicios es superior a los dos salarios mínimos, entonces exigencias contempladas en el numeral dos del capítulo de las declaraciones y condenas de la demanda, como subsidios, auxilios, bonificaciones, dotación son inaplicables al caso concreto y de esa manera la cuantía está igualmente errada en su determinación y su tendencia es a ser ostensiblemente menor.

IV. EXCEPCIONES

EXCEPCIONES PREVIAS

Falta de jurisdicción o de competencia.

El ARTÍCULO 12. De la Ley 1010 de 2006 dispone que la competencia para tratar temas de acoso laboral corresponde a la jurisdicción laboral así:

"COMPETENCIA. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares."

Señor juez, usted no es competente para tramitar este caso puesto que se trata de asuntos relacionados con un presunto acoso laboral que denota la convocante, fue infringido por la gerente de entonces, sin embargo tales acusaciones deben probarse. Lo anterior considerando que el artículo **ARTÍCULO 6** de la Ley 1010 de 2006 trata sobre los **SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY** de acoso laboral y describe

"Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- (...)

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

(...)

- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Debe considerarse que los contratistas no son servidores públicos y la jurisdicción para ventilar problemas de acoso laboral debe ventilarse en una jurisdicción diferente a lo contencioso administrativa.

Sin embargo debe tenerse en cuenta que el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006 establece actuaciones legítimas que no constituyen acoso laboral y por ello la convocante es la llamada a desvirtuarias.

Así mismo debe tenerse en cuenta que la demandante no aporta elementos de juicio que permita concluir que se adelantó las diligencias respectivas descritas en el artículo 9 del mismo tratado normativo.

Caducidad de la acción.

Considerado que el acto acusado, el cual el apoderado de la parte convocante identifica en el numeral primero del capítulo de las declaraciones y condenas de la demanda, como el **"Oficio SN respuesta al derecho de petición de fecha 14 de diciembre de 2016"**.

Dado que en el libelo de mandatorio no se hace **NINGUNA** referencia a contestaciones extemporáneas del derecho de petición interpuesto en fecha diciembre 14 de 2016 por la convocante, debe entenderse entonces que la contestación debió surtir en los términos que la Ley 1755 de 2015 establece en su artículo 14, es decir, se contestó a la solicitud en un plazo de 15 días.

Así las cosas, contando los 15 días reglamentarios para que la entidad que represento proceda a contestar la solicitud interpuesta en fecha diciembre 14 de 2016 por la convocante, tenemos que se sucedió entre el lunes, segundo (2º) día al viernes, sexto (6º) día del mes de enero del año dos mil diecisiete 2017.

Ahora bien, la solicitud de conciliación extrajudicial fue presentada ante la Procuraduría 207 Judicial para Asuntos Administrativos el martes, noveno (9º) día del mes de mayo, audiencia que se celebró en julio 18 de 2017, y cuyo resultado fue que la conciliación se declaró fallida. Posteriormente el abogado apoderado de la demandante radicó la respectiva demanda para conocimiento judicial en fechas posteriores.

Con todo lo anterior se pretende dejar por sentado que la demanda se interpuso de manera extemporánea, en términos por fuera de los mencionados en el artículo 138 de la Ley 1437 de 2011, es decir por fuera de los 4 meses contados desde el sexto (6) día

del mes de enero del año 2017 . Por lo anterior debe declararse la excepción previa caducidad de la acción.

Fecha presentación derecho de petición	Fechas para contestación del derecho de petición dentro de los términos de la Ley 1755 de 2015, artículo 14,	Fecha límite en que se contestó el derecho de petición, lo cual no fue refutado por el apoderado de la parte demandante	Fechas para interponer la demanda dentro del plazo mencionado en el artículo 138 de la Ley 1437 de 2011: 4 meses	Fecha de presentación de la solicitud de conciliación judicial ante la Procuraduría 207 Judicial para Asuntos Administrativos. POR EXTEMPORANEA, debe declararse la caducidad de la acción.
Diciembre 14 de 2016	Entre el 15 de diciembre de 2016 y el miércoles 04 de enero de 2017.	Miércoles 04 de enero de 2017	Entre el jueves 05 de enero de 2017 hasta jueves 04 de mayo de 2017	Mayo 9 de 2017

EXCEPCIONES DE MÉRITO

Cobro de lo no debido. Las pretensiones del libelo demandatorio conllevan al pago de las obligaciones que mi mandante en ningún momento se encuentra en la obligación de cancelar, por cuanto, nunca se han debido, porque se han cubierto con los valores de cada contrato por un plazo corto de tiempo, lo que de paso se constituiría en un enriquecimiento sin justa causa a cargo del demandante.

Prescripción: para amparar los derechos de mi defendido, ruego señor Juez, declarar prescritas las condenas adversas a mi poderdante, derivadas de su fallo

Abuso del derecho. El demandante está ejerciendo el derecho a solicitar acreencias laborales que bien se encuentran cubiertas con el valor convenido en el contrato, excediendo los límites fijados por la buena fe.

Ausencia de relación laboral. En el caso que nos ocupa hay una ausencia de relación laboral, toda vez que el demandante si bien es cierto suscribió un contrato de prestación de servicios con la entidad que represento, también lo es, que jamás se comprobó que la demandante hubiera seguido algún tipo de ordenes por parte de la gerente de entonces, de hecho se dejó en claro en las funciones del contrato que no se objetaron y que se relacionaron como ciertos en el numeral tercero de los hechos de la demanda, que se trataba del ejercicio de actividades relacionadas con la Asesoría, es decir que era la actual demandante quien daba consejo a la gerente de entonces, sin haber relación de subordinación.

La contratación por prestación de servicios con el Estado ha sido desarrollada por nuestra legislación a través del D. L. 222 de 1983, la Ley 80 de 1993 y más recientemente por la Ley 190 de 1995. La Ley 80 en su artículo 32, dispone:

"3.Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable".

En sentencia C-154-97¹ la Corte Constitucional, al estudiar la demanda de inconstitucionalidad contra apartes de la norma transcrita, determinó, entre otros, las características del contrato de prestación de servicios y sus diferencias con el contrato de trabajo, concluyendo:

Igualmente 2.2. Las personas que laboran en una empresa determinada tienen ciertos derechos y prerrogativas que guían la actividad laboral, los cuales deben ser respetados por los empleadores y no pueden ser desconocidos por éstos so pretexto de la facultad de subordinación que les ha sido concedida.

Precisamente uno de los elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo es la **subordinación**, la cual -según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo- faculta al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

Respecto a la subordinación se han elaborado varias teorías para explicar su naturaleza, como la técnica, la económica y la jurídica, pero es esta última la más aceptada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En esa medida la subordinación se ha entendido como la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado.

Como es bien sabido, el contrato de trabajo tiene elementos diferentes al de prestación de servicios independientes. En efecto, para que aquél se configure se requiere la existencia de la prestación personal del servicio, la **continuada subordinación laboral** y la remuneración como contraprestación del mismo. En cambio, en el contrato de prestación de servicios, la actividad independiente desarrollada, puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada. Del análisis comparativo de las dos modalidades contractuales -contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo- se obtiene que sus elementos son bien diferentes, de manera que cada uno de ellos reviste singularidades propias y disímiles, que se hacen inconfundibles tanto para los fines perseguidos como por la naturaleza y objeto de los mismos.

El artículo 23 literal b) del Código sustantivo del Trabajo se define la subordinación como: "La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato"

- La subordinación debe ser continua o permanente, con permanencia igual a la duración del contrato.

- El "deber de obediencia" del trabajador se circunscribe exclusivamente al ámbito de las obligaciones propias del contrato de trabajo.

-Esto significa que la subordinación radica fundamentalmente en el hecho de que el empleador pueda en cualquier momento, durante la vigencia del contrato, impartir órdenes o dar instrucciones o imponer reglamentos internos y que cuando ello ocurre, el trabajador deba cumplirlas.

¹ Corte Constitucional, Sentencia del 19 de marzo de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara.

Con todo lo manifestado, vemos en el asunto en mención, que NUNCA existió una Subordinación por parte de la gerente de entonces, pues la actual demandante sin objeción alguna podía ingresar libremente a las instalaciones del HLVS para el ejercicio de sus funciones y contacto con el personal a cargo, podía utilizar cualquier herramienta de trabajo informático de su hogar o el que le presto la entidad para el efecto y en ninguna parte del ordenamiento jurídico se estableció una prohibición para que contratistas y contratantes mantengan comunicación, independiente de sus diferencias personales con la gerente de entonces, como al parecer quiere la demandante hacer entrever como elemento para dar por liquidado su contrato de prestación de servicios con el HLVS.

Indebida liquidación de factores salariales. En nada se ha controvertido los valores por los cuales se contrató los servicios de la demandante, y como puede entreverse son valores superiores a los dos salarios mínimos, entonces exigencias contempladas en el numeral dos del capítulo de las declaraciones y condenas de la demanda, como subsidios, auxilios, bonificaciones, dotación son inaplicables al caso concreto.

Inaplicabilidad del fuero de maternidad. Aunque en este caso sea inoficioso hablar de despido por cuanto se trata de cumplimiento del plazo estipulado en el contrato de prestación de servicios celebrado entre la entidad que represento y la demandante, debe hacerse hincapié en que la legislación colombiana ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia e implementado mecanismos para asegurar la eficacia de esta disposición, tales como: (i) la presunción a favor de la mujer en caso de despido por discriminación en razón del embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto (Art. 239 del C S del T); (ii) la obligación en cabeza del empleador de contar con la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existe aquel funcionario, para despedir con justa causa a la mujer gestante o en periodo de lactancia (Art. 240 del C S del T) y (iii) la ineficacia jurídica del despido que se realice de una trabajadora durante el periodo de gestación (Art. 239 del C S del T), o durante los tres meses posteriores al parto, sin la autorización previa de la autoridad administrativa competente.

Igualmente debe tenerse en cuenta que de conformidad con la legislación vigente y con la jurisprudencia de esta Corporación², si una mujer en estado de embarazo es despedida, deberá acreditar los siguientes requisitos a fin de obtener protección de su derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada:

"a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

" b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

Como puede entreverse de lo aportado al proceso, no existe evidencia que demuestre que la tutelante haya puesto en conocimiento su situación de embarazo que haya motivado a la gerente de entonces, a tomar una decisión diferente a la de respetar el plazo cumplido del contrato de prestación de servicios y desistir de los servicios contratados con la demandante.

V. PRETENSION

1. Con base en los argumentos descritos anteriormente pido a su señoría se declaren probadas las excepciones expuestas y en consecuencia se exonere de responsabilidad alguna a mi representado de acuerdo a las pretensiones de la demanda.

² sentencias T-311 de 2001 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-1236/04 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-550/06 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-063/06 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), T-381/06 (MP. Clara Inés Vargas Hernández), y T-195/07 (MP. Clara Inés Vargas Hernández).

3. Como consecuencia de la anterior declaración, se tenga en cuenta los periodos convenidos en los contratos ADJUNTOS A LA DEMANDA en los que efectivamente el señor JOSE ELIAS MELO presto sus servicios;

4. se me reconozca poder para actuar, según el poder adjunto.

5. que no se decrete la prueba testimonial solicitada por el demandante, pues no especifica claramente sus intenciones.

VI. PRUEBAS

Solicito que se decreten, practiquen y tengan como pruebas las siguientes:

1. Hoja de vida de la demandante, según expediente administrativo, con sello de autenticidad.
2. Certificación emanada por el Gerente del HLVS ESE para efectos de demostrar que el cargo de jefe de personal no existe en la planta de personal de la entidad.
3. Copia de contratos:
 Contrato de prestación de servicios: No. C5900 de febrero 01 de 2016 y plazo 30 días
 Contrato de prestación de servicios No. C6043 de marzo 1 de 2016 y plazo 30 días,
 Contrato de prestación de servicios No. C6084 de abril 1 de 2016 y plazo 30 días
 Contrato de prestación de servicios No. C6232 de mayo 01 de 2016 y plazo 30 días,

Me reservo el derecho de controvertir las pruebas de la parte demandada que sean decretadas por su Despacho, en audiencia o en la oportunidad procesal que lo amerite.

VII. ANEXOS

1. El poder para actuar otorgado por el señor gerente del HLVS para representar a la entidad territorial dentro del presente asunto.
2. Copia del Decreto de Nombramiento y Acta de Posesión del Gerente del HLVS.

VIII. DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

La parte demandada en la carrera 6 No. 6-04 de la ciudad de Samaniego (N), correo electrónico hospital.lvs@gmail.com

El suscrito en la carrera 23 No. 17-08 oficina 202 de la ciudad de Pasto, correo electrónico ajuridica.sas@gmail.com

Atentamente,


MAURICIO CEPEDA CHAMORRO
 C.C. No. 1085262847
 TP 278185 C. S. de la J.