

Señor Juez

JUEZ SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD DE SOLEDAD

E. S. D.

REF: ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
Demandante ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA
Demandado ESPECIALISTAS EN REPARACIÓN MONTAJES
INDUSTRIALES Y DE CALDERAS SAS – ESREMCAL SAS.
Radicación 08758311200220210044400

JHON JAIRO VÁSQUEZ SÁNCHEZ, mayor de edad, vecino de Cali, abogado en ejercicio, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.887.259 de Cali, portador de la Tarjeta Profesional No. 207919 del C.S. de la J., en mi condición de apoderado judicial de la empresa **ESPECIALISTAS EN REPARACIÓN MONTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS SAS – ESREMCAL SAS.**, por medio del presente escrito y dentro del término de ley, me permito dar contestación a la demanda ordinaria laboral de Primera Instancia, interpuesta por el señor **ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA** en los siguientes argumentos:

1. FRENTE A LOS HECHOS

AL PRIMER (1º) HECHO: Es parcialmente cierto.

- 1.1 El extrabajador estuvo vinculado a la empresa ESREMCAL S.A.S. bajo contrato de obra o labor con contratada desde el 18 de abril de 2018, para realizar labores de pintor en la obra contrato 253 de 2017 CONTRATO DE PRESTACION obra CONTRATO 253 DE 2017 - CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA EMPRESA TERMOBARRANQUILLA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS “TEBSA S.A (ESP)” para ejecutarse en la Planta ubicada en Soledad – Atlántico.
- 1.2 No es cierto. Según el contrato de trabajo suscrito entre el extrabajador y la Empresa, la modalidad contrada fue la de obra o labor contrada, y el salario pactado fue de \$1000000 para el año 2018 más un beneficio no salarial de \$150000 en bono canasta, acuerdo que a la luz de la ley sustancial no lo prohíbe.

Las partes así lo acordaron en la cláusula segunda de dicho contrato.

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentre incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. PARAGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del C.S.T. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, con el Art. 17 de la ley 344/96.

De otra parte, la empresa que represento siempre ha contado con un departamento de recursos humanos, encado de la administración del personal.

El contrato que reposa en nuestros archivos está firmado por la Dra. NATHALY SOLANYI GOMEZ MORENO que para la fecha fungía como DIRECTORA ADMINISTRATIVA, encargada de la Administración de personal de la Empresa. No entendemos las razones por la cuales el trabajador coloca dentro de sus pruebas, un contrato de trabajo sin la firma de la Empresa.

Desde el nacimiento de la relación laboral, las partes estuvieron siempre de acuerdo en celebrar una relación de trabajo netamente fija, pues desde su inicio previeron, de mutuo acuerdo, que la finalización del contrato de trabajo estaba sujeta a la expiración del plazo fijo pactado; en otras palabras, por su propia naturaleza, no tenía la virtualidad de prolongarse más allá del tiempo convenido, es decir, la terminación de la obra, y que no tenía entonces por qué prorrogarse indefinidamente en el tiempo. Es de aclarar que la demandante nunca mientras duró la relación contractual informó a la Empresa de su inconformidad por la forma de su contratación o bien que ella estuviera viciada, siendo en todo caso una manifestación clara y expresa de su voluntad, es decir, hacerlo de ésta manera.

AL SEGUNDO (2º) HECHO: No es cierto.

2.1 Los salarios de octubre, noviembre y diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020 se pagaron mediante la tarjeta No. 6279501400006379572 de la siguiente manera:

SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

2.2 Por problemas de fujo de caja de la empresa se pagaron la prima de diciembre de 2019 de la siguiente forma:

01 jul / 30 dic 2019	16-dic-19	274.271	\$ 551.577	Folio 184-185 Folio 112
	3-mar-20	277.306		

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

2.3 No es cierto. Las cesantías correspondientes al año 2020 fueron consignadas a la ADMINISTRADORA PORVENIR de la siguiente manera:

Concepto	Periodo	Fecha valor pagado	Valor total pagado
CESANTIAS	1-enero / 31 dic 2020	15-feb-21	1.102.854
			Folio 5

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

AL TERCER (3°) HECHO: Los pagos se realizaron de la siguiente manera:

3.1 Los salarios del mes de diciembre de 2020 se pagaron de la siguiente manera

SALARIOS	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171
				-
				172
				-
				173

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

3.2 La prima correspondiente al segundo semestre del año 2020 se pagó de la siguiente manera:

01 jul /30 dic 2020	551.427	4-jun-21	Folio 171-173
---------------------	---------	----------	---------------

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

3.3 Los salarios de los meses de enero, febrero, marzo abril, mayo y 4 días del mes de junio de 2021 se pagaron de la siguiente manera:

SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	920.000	Folio 171-172-173

SALARIOS	01 may al 30 may 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	92.000	Folio 171-172-173

Todos estos salarios se cancelaron el 02 de marzo de 2022

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

3.4 La prima correspondiente al primer semestre del año 2021, se pagaron de la siguiente forma:

01 ene/ 04 jun 2021	12-jun-21	427.778	Folio 171
---------------------	-----------	---------	-----------

3.5 No es cierto.

AL CUARTO (4°) HECHO: No es cierto. A través de la resolución No. 00065 (enero 26 de 2021) “por medio del cual se resuelve un recurso de reposición” la suscrita coordinadora del grupo de atención al ciudadano y tramites de la dirección territorial atlántico, en uso de las facultades legales conferidas por el artículo 74 de la ley 1437 de 2011, código sustantivo del trabajo, la resolución ministerial 02143 del 28 de mayo de 2014, resolución 3811 de 2018, CONFIRMA, la Resolución No. 00772 del 14 de octubre 2020 emanada de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo, en la cual SE AUTORIZO a la EMPRESA ESPECIALISTAS EN REPARACION, MONTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS -ESREMCAL SAS, identificada con NIT 815.004.411-9 a dar por terminado el contrato de trabajo del señor ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA con cédula de ciudadanía No. 8.785.632. Fundamentada esta decisión en una causa legal. De igual forma Conforme al artículo 67 de la Ley 1437 de 2011, a través de este medio electrónico, notifico personalmente al señor **“JHON JAIRO VASQUEZ SANCHEZ – Apoderado de la empresa ESPECIALISTAS EN REPARACION MONSTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS ESREMCAL S.A.S”** de la decisión contenida en la RESOLUCION número 000556 del 25 de mayo de 2021 emanada de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo **“Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación”** adelantada en contra de **“ESREMCAL SAS”**. **ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes, la decisión contenida en la Resolución N°00000772 del 14 de octubre de 2020, expedida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Atlántico de este Ministerio. **ARTICULO SEGUNDO:** en consecuencia, **SE AUTORIZA** a la sociedad **ESPECIALISTAS EN REPARACION MONSTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS ESREMCAL S.A.S,** dar por terminado el vínculo laboral suscrito con el señor **ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA**. **ARTICULO CUARTO:** Contra la presente Resolución no procede recurso alguno, según lo estipulado en la ley

1437 de 201. Razón por la cual al trabajador se le termina por causa legal el contrato de trabajo de obra o labor contratada a partir del 04 de Junio de 2021.

AL QUINTO (5°) HECHO: No es cierto, toda vez que desde el nacimiento de la relación laboral, las partes estuvieron siempre de acuerdo en celebrar una relación de trabajo netamente fija, pues desde su inicio previeron, bajo contrato de obra o labor con contratada desde el 18 de abril de 2018, realizar labores de pintor en la obra contrato 253 de 2017 CONTRATO DE PRESTACION obra CONTRATO 253 DE 2017 - CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA EMPRESA TERMOBARRANQUILLA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS “TEBSA S.A (ESP)” para ejecutarse en la Planta ubicada en Soledad – Atlántico.

Además, a través de la resolución No. 00065 (enero 26 de 2021) “por medio del cual se resuelve un recurso de reposición” la suscrita coordinadora del grupo de atención al ciudadano y tramites de la dirección territorial atlántico, en uso de las facultades legales conferidas por el artículo 74 de la ley 1437 de 2011, código sustantivo del trabajo, la resolución ministerial 02143 del 28 de mayo de 2014, resolución 3811 de 2018, CONFIRMA, la Resolución No. 00772 del 14 de octubre 2020 emanada de la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo, en la cual SE AUTORIZO a la EMPRESA ESPECIALISTAS EN REPARACION, MONTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS -ESREMCAL SAS, identificada con NIT 815.004.411-9 a dar por terminado el contrato de trabajo del señor ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA con cédula de ciudadanía No. 8.785.632. Fundamentada esta decisión en una causa legal. De igual forma Conforme al artículo 67 de la Ley 1437 de 2011, a través de este medio electrónico, notifiqué personalmente al señor “**JHON JAIRO VASQUEZ SANCHEZ – Apoderado de la empresa ESPECIALISTAS EN REPARACION MONSTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS ESREMCAL S.A.S**” de la decisión contenida en la RESOLUCION número 000556 del 25 de mayo de 2021 emanada de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo “**Por la cual se resuelve un Recurso de Apelación**” adelantada en contra de “**ESREMCAL SAS**”. **ARTICULO PRIMERO: CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes, la decisión contenida en la Resolución N°00000772 del 14 de octubre de 2020, expedida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Atlántico de este Ministerio. **ARTICULO SEGUNDO:** en consecuencia, **SE AUTORIZA** a la sociedad **ESPECIALISTAS EN REPARACION MONSTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS ESREMCAL S.A.S**, dar por terminado el vínculo laboral suscrito con el señor **ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA**. **ARTICULO CUARTO:** Contra la presente Resolución no procede recurso alguno, según lo estipulado en la ley 1437 de 201. Razón por la cual al trabajador se le termina por causa legal el

contrato de trabajo de obra o labor contratada a partir del 04 de Junio de 2021

2. FRENTE A LAS PRETENSIONES

Me opongo a todas y cada una de ellas, solicito se absuelva a la compañía que represento de los cargos propuestos, toda vez que los mismos no tienen ningún soporte factico ni jurídico como se demostrará en el proceso. En su lugar condene en costas al demandante.

Esta solicitud se apoya en los motivos que más adelante se consignan en el acápite de fundamentos y razones de la defensa, en donde en forma precisa y puntual se expresan al despacho todas las situaciones, de hecho y de derecho que tiene la Compañía demandada para pedir su absolución.

También en el acápite de excepciones; allí se complementa e insiste en que como la conducta de la empresa se ajustó a la ley y por tanto, ninguna obligación existe a favor del demandante.

En concreto me refiero a ellos así:

A LA PRETENSION 1º: Me opongo a la declaratoria solicitada debido a que la modalidad del contrato de trabajo derivados de la relación laboral entre la empresa y el extrabajador fue a término fijo por LA DURACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA y mientras la relación laboral duró, la empresa efectuó los pagos a la seguridad social integral, esto es salud, pensión y riesgos laborales conforme lo establece la ley. Además, como se ha dicho en repetidas ocasiones en este documento, la relación laboral se inició 18 de abril de 2018 y no el 05 de diciembre de 2018 y termino el 04 de Junio de 2021 por autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO, según Resolución N°00000772 del 14 de octubre de 2020, expedida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo.

Sobre a condena: Me opongo a la declaratoria solicitada debido a que la Empresa que represento pago las acreencias laborales de la siguiente manera:

- Los salarios de octubre, noviembre y diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020 se pagaron mediante la tarjeta No. 6279501400006379572 de la siguiente manera:

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN SOPORTE DEL PAGO
SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113

SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

- Por problemas de fujo de caja de la empresa se pagaron la prima de diciembre de 2019 de la siguiente forma:

PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN SOPORTE DEL PAGO
01 jul / 30 dic 2019		\$ 551.577	
16-dic-19	274.271		Folio 184-185
3-mar-20	277.306		Folio 112

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

- Las cesantías correspondientes al año 2020 fueron consignadas a la ADMINISTRADORA PORVENIR de la siguiente manera:

Concepto	Periodo	Fecha valor pagado	Valor total pagado	UBICACIÓN SOPORTE DEL PAGO
CESANTIAS	1-enero / 31 dic 2020	15-feb-21	1.102.854	Folio 5

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

- Los salarios del mes de diciembre de 2020 se pagaron de la siguiente manera

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIO	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

- La prima correspondiente al segundo semestre del año 2020 se pagó de la siguiente manera:

PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DEL PAGO
01 jul /30 dic 2020	4-jun-21	551.427	Folio 171-173

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

- Los salarios de los meses de enero, febrero, marzo abril, mayo y 4 días del mes de junio de 2021 se pagaron de la siguiente manera:

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 may al 30 may 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	02-03-2022	92.000	Folio 171-172-173

Todos estos salarios se cancelaron el 02 de marzo de 2022

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

- La prima correspondiente al primer semestre del año 2021, se pagaron de la siguiente forma:

PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBCACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
01 ene/ 04 jun 2021	12-jun-21	427.778	Folio 171

Según el contrato de trabajo suscrito entre el extrabajador y la Empresa, la modalidad contrada fue la de obra o labor contrada, y el salario pactado fue de \$1000000 para el año 2018 mas un beneficio no salarial de \$150000 en bono canasta, acuerdo que a la luz de la ley sustancial no lo prohíbe.

Las partes así lo acordaron en la clausula segunda de dicho contrato.

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. PARAGRAFO PRIMERO: Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VIII del C.S.T. PARAGRAFO SEGUNDO: Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales (diferentes a los de la seguridad social), de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, con el Art. 17 de la ley 344/96.

El salario básico pactado con el extrabajador de \$1.000.000 para el 18 de abril de 2018, valor superior al salario mínimo mensual vigente para aquella época que era de \$781.242.

En sentencia C-911/12 la Corte Constitucional indicó que : “ no existe un deber específico y concreto de orden constitucional, que obligue a adoptar una regulación en el sentido propuesto por el accionante, toda vez que – como se demostró - no es igual la situación de los trabajadores que ganan menos de un salario mínimo de aquellos que ganan más de dicho salario, lo que justifica que exista una regulación jurídica diferente entre unos y otros que no quebranta el principio de igualdad ni implica un tratamiento discriminatorio entre los mismos.”

En materia de reajuste salarial, el Código Sustantivo del Trabajo señala en su artículo 148 el reajuste para los salarios mínimos:

"ARTICULO 148. "La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halla estipulado un salario inferior".

De lo anterior, se colige que, para los salarios mínimos, el reajuste deberá ser automático, esto es, una vez decretado por el Gobierno Nacional, se reajusta el salario mínimo.

Bajo este entendido, es preciso señalar que para aquellos salarios que superan el mínimo legal, no existe disposición legal que ordene el aumento o reajuste.

De otra parte, la empresa que represento siempre ha contado con un departamento de recursos humanos, encado de la administración del personal.

El contrato que reposa en nuestros archivos esta firmado por la Dra. NATHALY SOLANYI GOMEZ MORENO que para la fecha fungía como DIRECTORA ADMINISTRATIVA, encargada de la Administración de personal de la Empresa. No entendemos las razones por la cuales el trabajador coloca dentro de sus pruebas, un contrato de trabajo sin la firma de la Empresa.

CLAUSULAS ADICIONALES (continuación)

El presente contrato tendrá vigencia mientras se desarrolle la obra para la que fue contratado el EMPLEADO, a menos que:
1. El EMPLEADOR determine un bajo rendimiento en la labor realizada así como la presencia de actividades por parte del EMPLEADO que atenten contra el bienestar propio o del buen nombre de la empresa.
2. Se presente cualquiera de las causales contempladas dentro del artículo 7 Literal A, del Decreto 2351 de 1965
3. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

EL EMPLEADOR	<u>Roberto Jimenez</u>	EL TRABAJADOR	<u>Roberto Jimenez</u>
C.C. ó NIT.	<u>29.689299pel</u>	C.C. N°.	<u>8785632</u>
TESTIGO	_____	TESTIGO	_____
C.C. N°	_____	C.C. N°	_____

Las disposiciones jurídicas indican que un documento es auténtico cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito, firmado o cuando existe certeza respecto de la persona a quien se atribuya el documento, y esta autenticidad se presume de los documentos públicos y privados emanados de las partes o de terceros, en original o en copia, elaborados, firmados o manuscritos; además, de los que contengan la reproducción de la voz o de la imagen, mientras no hayan sido tachados de falso o desconocidos.

A LA PRETENSION 2º: Me opongo, por cuanto, La empresa que represento presenta como causales objetivas para solicitar la autorización de terminación de la relación laboral las siguientes:

“TERMINACIÓN DEL CONTRATO - Artículo 61 Reglamento de Trabajo, literales d) “Por terminación de la obra o labor contratada” lo que significa que a tales circunstancias el contrato de trabajo se termina y obedece a un mandato legal y no a una decisión o comportamiento de las partes. El objeto de la presente solicitud resulta lógica y razonable, por cuanto si la obra suscrita entre **TEBSA S.A Y ESREMCAL SAS (CONTRATO 253 DE 2017 - CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA EMPRESA TERMOBARRANQUILLA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS “TEBSA S.A (ESP)”) se terminó de manera definitiva, los contratos de obra o labor contratada derivados de esa relación comercial se terminan de igual forma por la imposibilidad material y jurídica de seguir existiendo. Situación fáctica que fue constada por el Ministerio del Trabajo y como consecuencia de lo anterior, a través de la Resolución N°00000772 del 14 de octubre de 2020, expedida por la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Atlántico del Ministerio del trabajo, se autorizó a la EMPRESA ESPECIALISTAS EN REPARACION, MONTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS -ESREMCAL SAS, identificada con NIT 815.004.411-9 a dar por terminado el contrato de trabajo del señor ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA con cédula de ciudadanía No. 8.785.632 en dicha Resolución el Ministerio del trabajo sostuvo: “Frente a la afirmación que las intenciones del empleador de trasladarlo a la ciudad de Palmira que resultan violatoria de los derechos fundamentales del trabajador, ya que el**

interés de la empresa es finalizar el vínculo laboral, este despacho considera pertinente indicar que conforme lo manifestó en el escrito de solicitud de autorización de terminación del contrato, esta se formuló conforme la causal establecida en el literal d del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo de trabajo, atendiendo a la causal objetiva de terminación de la obra o labor contratada, por lo tanto, atendiendo a los lineamientos emitidos por este Ministerio bajo Circular 049 del 1 de agosto de 2019 el Inspector a cargo debe verificar que se cumplan con lo planteado en el literal B de dicha circular en el sentido de verificar si queda soportada la causal objetiva de terminación de la obra o labor contratada, para lo cual deberá tener en cuenta si se surtió el proceso de rehabilitación o no; en caso de no se le haya dado de alta médica al trabajador deberá tramitar la solicitud de autorización por el literal C de dicha circular que hace alusión a la situación de salud del trabajador cuando esta sea incompatible e insuperable en el cargo que desempeña. Por lo expresado en el párrafo anterior procedió este despacho a confirmar que efectivamente haya quedado soportado la terminación de la obra o labor contratada, situación que se evidencia a folios del 67 al 92 donde reposan: el contrato celebrado entre TERMOBARRANQUILLA E.S.P y ESREMCAL S.A.S. así como varias actas de entrega siendo la última, fechada con el 22 de agosto de 2019 (folio 89), así mismo se demostró que el contrato efectivamente celebrado entre ESREMCAL y el trabajador ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA se celebró bajo la modalidad de duración de la obra o labor determinada, indicando como lugar a desempeñar las labores: “Planta Tebsa Soledad – Atlántico) folios 66 y 66-1; de igual forma a folios 112 al 118 se observan varias comunicaciones emitidas por la ARL SURA de fechas septiembre 11 de 2018, enero 10 y 18 de 2019 y junio 25 de 2019 donde se leen las recomendaciones médicas emitidas al empleador, para que tenga en cuenta al momento de reintegrar a su actividad laboral al trabajador, resaltando que en la comunicación del 10 de enero de 2019, se evidencia que el trabajador aun continua en inspección médica con recomendaciones para su reintegro a laborar. En este sentido es de indicar que conforme lo establece los lineamientos de la circular 049 de agosto 1 de 2019 y atendiendo a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, el empleador tiene la obligación de reubicar a su trabajador una vez supera el periodo de incapacidad médica, como en el caso concreto, en el cual a través de varias comunicaciones se le manifestó al trabajador por parte de ESREMCAL S.A.S. que debía ser trasladado a la ciudad de Palmira, dado que el contrato No. 253 celebrado con la empresa TEBSA había culminado y por ende había culminado la labor para la cual había sido contratado el trabajador, siendo imperante su reubicación en la ciudad de Palmira atendiendo a su estado de salud y en consideración a que la empresa ESREMCAL S.A.S. no tiene otros proyectos cercanos al lugar de residencia del trabajador y frente a las cuales el trabajador nunca manifestó su aceptación y

por el contrario como ya se ilustró, manifestó su negativa a aceptar dicho traslado, aduciendo circunstancias familiares (folio 172).”

A LA PRETENSION 3º: Me opongo, por cuanto el día 26 de Marzo de 2019, la Comisión Medica Interdisciplinaria de la ARL Sura notifica al trabajador una PCL del 12.5% situación se ordenó el reintegro con recomendaciones y a la fecha no se encontraba incapacitado por tales circunstancias.

El trabajador se negó a reintegrarse alegando su situación de salud, asumiendo una actitud ventajosa por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, obteniendo un beneficio secundario por esa condición.

Aun así, la Empresa que represento le mantuvo el pago de la seguridad social integral durante su vínculo laboral incluida pandemia plena derivada del COVID 19, sin que el trabajador prestara un solo día de trabajo desde el 22 de agosto de 2019 y hasta el 04 de junio de 2021 y solo por problemas de caja se logró pagar las acreencias laborales del año 2021 el día 02 de Mazo de 2022.

No puede existir mala fe en una empresa que paga salarios y prestaciones sociales a un trabajador por más de 20 meses sin trabajar un solo día, ahora alegando el pago de una moratoria sin fundamento, ya que nunca hemos obrado de mala fe.

Los pagos al extrabajador se realizaron de la siguiente manera:

	PERIODO	FECHA DEL PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 ago / 15 ago 2019	16-ago-19	532.575	Folio 100-101-102
SALARIOS	16 ago / 30 ago 2019	30-ago-19	488.066	Folio 103-104-105
SALARIOS E INCAPACIDAD	01 sep / 15 sep 2019	17-sep-19	496.010	Folio 106-107-108
SALARIOS	16 sep / 30 sep 2019	1-oct-19	447.821	Folio 109-110-111
SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113

SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113
SALARIOS	22 feb a mar 15 2020	16-mar-20	736.000	Folio 116-117-118
SALARIOS	16 mar / 30 mar 2020	2-abr-20	460.000	Folio 119-120-121
SALARIOS	01 abr / 15 abr 2020	17-abr-20	527.677	Folio 122-123-124
SALARIOS	16 abr / 30 abr 2020	30-abr-20	476.250	Folio 125-126-127
SALARIOS	01 may /15 may 2020	15-may-20	476.250	Folio 128-129-130
SALARIOS	16 may /30 may 2020	30-may-20	476.250	Folio 131-132-133
SALARIOS	01 jun / 15 jun 2020	17-jun-20	460.000	Folio 134-135-136-137
SALARIOS	16 jun / 30 jun /2020	2-jul-20	460.000	Folio 138-139-140
SALARIOS	01 jul / 15 jul 2020	15-jul-20	460.000	Folio 141-142-143
SALARIOS	16 jul / 30 jul 2020	31-jul-20	460.000	Folio 144-145-146
SALARIOS	01 ago / 15 ago 2020	14-ago-20	460.000	Folio 147-148-149
SALARIOS	16 ago / 30 ago 2020	1-sep-20	460.000	Folio 150-151-152
SALARIOS	01 sep /15 sep 2020	15-sep-20	460.000	Folio 153-154-155
SALARIOS	16 sep / 30 sep 2020	1-oct-20	460.000	Folio 156-157-158
SALARIOS	01 oct / 15 oct 2020	16-oct-20	460.000	Folio 159-160-161
SALARIOS	16 oct / 30 oct 2020	31-oct-20	460.000	Folio 162-163-164
SALARIOS	01 nov /15 nov 2020	17-nov-20	460.000	Folio 165-166-167
SALARIOS	16 nov / 30 nov 2020	1-dic-20	460.000	Folio 168-169-170
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173

SALARIOS	01 may al 30 may 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	2-mar-22	92.000	Folio 171-172-173
BONO CANASTA NO SALARIAL	18 abr 2018 / 30 nov 2020	1-may-18	60.000	Folio 187-188 Factura VC-1281351
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2018	1-jun-18	150.000	Folio 189-190 Factura VC-1291546
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2018	30-jun-18	150.000	Folio 191-192 Factura VC-1300236
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2018	1-ago-18	150.000	Folio 193-194 Factura VC-1309510
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2018	31-ago-18	150.000	Folio 195-196 Factura VC-1320182
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2018	1-ago-18	150.000	Folio 197-198 Factura VCE-0010011
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct al 30 oct 2018	30-oct-18	150.000	Folio 199-200 Factura VCE-0018958
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 nov al 30 nov 2018	30-nov-18	150.000	Folio 201-202 Factura VCE-0029069
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 dic al 30 dic 2018	28-dic-18	150.000	Folio 203-204 Factura VCE-00412358
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ene al 30 ene 2019	31-ene-19	150.000	Folio 205-206 Factura VCE-0050430
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 feb al 28 feb 2019	28-feb-19	150.000	Folio 207-208 Factura VCE-0058029

BONO CANASTA NO SALARIAL	01 mar al 30 mar 2019	29-mar- 19	150.000	Folio 209- 210 Factura VCE- 0067844
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 abr al 30 abr 2019	30-abr- 19	150.000	Folio 211- 212 Factura VCE- 0078580
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2019	31- may-19	150.000	Folio 213- 214 Factura VCE- 0088263
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2019	28-jun- 19	150.000	Folio 215- 216 Factura VCE- 0096829
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2018	31-jul- 19	150.000	Folio 217- 218 Factura VCE- 0106407
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2019	28-ago- 19	150.000	Folio 219- 220 Factura VCE- 0116125
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2019	30-sep- 19	150.000	Folio 221- 222 Factura VCE- 0126812
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct 2019 al 21 feb 2020	24-feb- 20	710.000	Folio 223- 224 Factura VCE- 0174988
BONO CANASTA NO SALARIAL	22 feb al 29 feb 2020	16 amr 2020	45.000	Folio 225- 226 Factura VCE- 0181482
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 mar al 30 mar 2020	31-mar- 20	150.000	Folio 227- 228 Factura VCE- 0184795
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 abr al 30 abr 2020	30-abr- 20	150.000	Folio 229- 230 Factura VCE- 0189742
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2020	30- may-20	150.000	Folio 21- 232 Factura VCE- 0195647

BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2020	30-jun-20	150.000	Folio 233-234 Factura VCE-0201623
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2020	31-jul-20	150.000	Folio 235-236 Factura VCE-0208985
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2020	31-ago-20	150.000	Folio 237-238 Factura VCE-0216648
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2020	5-oct-20	150.000	Folio 239-240 Factura VCE-0225973
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct al 30 oct 2020	30-oct-20	150.000	Folio 241-242 Factura VCE-0232779
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 nov al 30 nov 2020	30-nov-20	150.000	Folio 243-244 Factura VCE-0240579
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 dic 2020 al 03 jun 2021	04 feb 2022	915.000	Folio 245-246 Factura VCE-425881

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

Se debe tener en cuenta el contexto y el origen de la presente controversia, que no es más que otro, la negativa del trabajador a reintegrarse y a trasladarse a la ciudad de Palmira – Valle del cauca en donde se ubica la sede principal de la Empresa:

Barranquilla, febrero 27 de 2.020.

Señores.
ESREMCAL.
LORENA Bravo Rivera.
Jefe de Gestión Humana.
E. S. D.

Asunto. RESPUESTA A PETICION DEL 25 DE FEBRERO DE 2.020.

ROBERTO JIMENEZ IBARRA, identificado tal y como aparece registrado al pie de mi correspondiente firma, acudo a usted muy respetuosamente con el fin de dar respuesta a la solicitud de traslado fechada 25 de febrero de 2.020 a la ciudad de Palmira, la cual realizo en los siguientes términos:

Luego de dialogar profundamente con mi señora esposa e hijos menores los cuales se encuentran cursando sus años lectivos en las escuelas del distrito de barranquilla, y de analizar la propuesta realizada por la empresa, hemos decidido no aceptarla teniendo en cuenta los siguientes aspectos.

Los niños recién iniciaron sus años lectivos y tratar de reubicarlos en la ciudad de Palmira ni va a ser fácil ni viable.

ROBERTO JIMENEZ IBARRA
C.C. No 8.785.632



8785632

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio.

Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia.

Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a las seguridades sociales y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en Radicación n.º 68303

33 su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo. Así bajo la definición anterior, se hace necesario que el trabajador trabaje para que pueda percibir su salario y no tomar ventaja para no trabajar, obstaculizar su traslado de sitio y lugar de trabajo, no presentarse a laborar y con todo ello reclamar o recibir un salario. El contrato exige en todo su contexto el cumplimiento de obligaciones recíprocas por parte del trabajador y el Empleador.

Es claro que dadas las condiciones del mercado y de la pandemia derivada del COVID 19 al extrabajador ROBERTO JIMENEZ nunca se le dejó de pagar el salario por esa época, por cuando estaba en trámite el permiso para terminar el contrato de trabajo ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, en embargo, el impacto de la pandemia a la Empresa que represento fue significativo, lo que impidió pagar la liquidación de las prestaciones sociales a tiempo, que con toda sensatez nunca obrando de mala fe.

El ministerio del trabajo el día 14 de octubre de 2020 mediante la resolución No. 00000772 autorizó la terminación del contrato de trabajo de obra o labor contratada del señor ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA dando cumplimiento al trámite administrativo derivado de la ley 361 de 1997.

Sin embargo, la empresa mantuvo el pago de la seguridad social y los salarios del extrabajador.

También queremos resaltar que:

La empresa Especialista en Reparación Montajes Industriales de Calderas SAS siglas ESREMCAL SAS con Nit 815.004.411-9, que tiene como objeto principal la reparación y mantenimiento de calderas y sus principales clientes son el sector Ingenios azucareros, papeleras, termoeléctricas, petroleras entre otros.

En los años 2020 y 2021, la empresa se vio afectada por la pandemia COVID 19 y por el paro nacional.

Al igual que el resto del mundo la economía colombiana enfrenta uno de los choques más fuertes como consecuencia de la pandemia del Covid -19. Luego de un buen desempeño en 2019, que la llevo a alcanzar una tasa de crecimiento del 3.3%, frente al 0.1% de América Latina y el Caribe (Cepal, 2020), se esperaba que Colombia en 2020 alcanzara un crecimiento económico al 3.5%.

Sin embargo, este año Colombia enfrenta tres choques que afectaran la economía en el corto y mediano plazo: afectación directamente a la producción, trastornos en la cadena de suministro y en el mercado, y el impacto financiero en las empresas y los mercados financieros. Este entorno macroeconómico ha afectado nuestros ingresos de los años 2020 y 2021 así:

Diferencia entre las ventas 2019 y 2021

PERIODO	TOTAL VENTA
Enero - Diciembre 2019	\$8.143.829.858.00
Enero- Diciembre 2020	\$5.845.859.611.00
Diferencia	\$2.297.970.247.00
Variación Ingresos	28.21%

En el periodo Enero – Diciembre del 2020, se han visto reducido en los ingresos en un 28.21% con respecto al mismo periodo del año 2019

Diferencia entre las ventas 2019 y 2021

PERIODO	TOTAL VENTA
Enero - Diciembre 2019	\$8.143.829.858.00
Enero- Diciembre 2021	\$5.435.160.730.00
Diferencia	\$2.708.669.128.00
Variación Ingresos	33.26%

En el periodo Enero –Diciembre del 2021 se ha visto reducido en los ingresos en un 33.26% con respecto al mismo periodo del año.

Debido a la situación que se nos presenta por la reducción de nuestros ingresos debido al paro nacional y por la pandemia del Covid- 19, las principales medidas tomadas para mitigar impacto en ingresos son:

- Reducción gasto de personal con la cancelando de los contratos labores del personal operativo y administrativo.
- Pagando la mitad de la nómina de sus colaboradores
- Negociación con proveedores para ampliar los plazos de pago
- Gestión con clientes para reducir el tiempo de recuperación cartera
- Alivios solicitados:
 - Periodos de gracias para la obligación financieras
 - Subsidios para el pago de nómina (PAEF)
 - Recursos garantizados con el FNG

Todas estas medidas fueron necesarias para poder continuar en operación, se brinda esta información es con fin de soportar que al señor Roberto Alfredo Jiménez Ibarra con numero de cedula 8.785.632, la empresa Esremcal SAS no le pago la liquidación es porque en su momento no tenía recursos económicos

como hacerlo no significando que se haya actuado de mala fe, fueron más de 20 meses de salario que se le pagaron al extrabajador junto con sus prestaciones sociales, sin haber laborado. ¿Cómo pretender que hubo mala fé?

Todo esto se pudo haber evitado si el trabajador sin mas exigencias que las legales, hubiese aceptado el traslado inicialmente conforme la ley.. motivo la Empresa.

A LA PRETENSION 4º: Me opongo, por cuanto el día 26 de marzo de 2019, la Comisión Medica Interdisciplinaria de la ARL Sura notifica al trabajador una PCL del 12.5% situación se ordenó el reintegro con recomendaciones y a la fecha no se encontraba incapacitado por tales circunstancias.

El trabajador se negó a reintegrarse alegando su situación de salud, asumiendo una actitud ventajosa por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, obteniendo un beneficio secundario por esa condición.

Aun así, la Empresa que represento le mantuvo el pago de la seguridad social integral durante su vínculo laboral incluida pandemia plena derivada del COVID 19, sin que el trabajador prestara un solo día de trabajo desde el 22 de agosto de 2019 y hasta el 04 de junio de 2021 y sólo por problemas de caja se logró pagar las acreencias laborales del año 2021 el día 02 de Mazo de 2022.

No puede existir mala fe en una empresa que paga salarios y prestaciones sociales a un trabajador por más de 20 meses sin trabajar un solo día, ahora alegando el pago de una moratoria sin fundamento, ya que nunca hemos obrado de mala fe.

Los pagos al extrabajador se realizaron de la siguiente manera:

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 ago / 15 ago 2019	16-ago-19	532.575	Folio 100-101-102
SALARIOS	16 ago / 30 ago 2019	30-ago-19	488.066	Folio 103-104-105
SALARIOS E INCAPACIDAD	01 sep / 15 sep 2019	17-sep-19	496.010	Folio 106-107-108
SALARIOS	16 sep / 30 sep 2019	1-oct-19	447.821	Folio 109-110-111
SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113

SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113
SALARIOS	22 feb a mar 15 2020	16-mar-20	736.000	Folio 116-117-118
SALARIOS	16 mar / 30 mar 2020	2-abr-20	460.000	Folio 119-120-121
SALARIOS	01 abr / 15 abr 2020	17-abr-20	527.677	Folio 122-123-124
SALARIOS	16 abr / 30 abr 2020	30-abr-20	476.250	Folio 125-126-127
SALARIOS	01 may /15 may 2020	15-may-20	476.250	Folio 128-129-130
SALARIOS	16 may /30 may 2020	30-may-20	476.250	Folio 131-132-133
SALARIOS	01 jun / 15 jun 2020	17-jun-20	460.000	Folio 134-135-136-137
SALARIOS	16 jun / 30 jun /2020	2-jul-20	460.000	Folio 138-139-140
SALARIOS	01 jul / 15 jul 2020	15-jul-20	460.000	Folio 141-142-143
SALARIOS	16 jul / 30 jul 2020	31-jul-20	460.000	Folio 144-145-146
SALARIOS	01 ago / 15 ago 2020	14-ago-20	460.000	Folio 147-148-149
SALARIOS	16 ago / 30 ago 2020	1-sep-20	460.000	Folio 150-151-152
SALARIOS	01 sep /15 sep 2020	15-sep-20	460.000	Folio 153-154-155
SALARIOS	16 sep / 30 sep 2020	1-oct-20	460.000	Folio 156-157-158
SALARIOS	01 oct / 15 oct 2020	16-oct-20	460.000	Folio 159-160-161
SALARIOS	16 oct / 30 oct 2020	31-oct-20	460.000	Folio 162-163-164
SALARIOS	01 nov /15 nov 2020	17-nov-20	460.000	Folio 165-166-167
SALARIOS	16 nov / 30 nov 2020	1-dic-20	460.000	Folio 168-169-170
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173

SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172- 173
SALARIOS	01 may al 30 may 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172- 173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	2-mar-22	92.000	Folio 171-172- 173
BONO CANASTA NO SALARIAL	18 abr 2018 / 30 nov 2020	1-may- 18	60.000	Folio 187-188 Factura VC- 1281351
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2018	1-jun-18	150.000	Folio 189-190 Factura VC- 1291546
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2018	30-jun- 18	150.000	Folio 191-192 Factura VC- 1300236
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2018	1-ago- 18	150.000	Folio 193-194 Factura VC- 1309510
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2018	31-ago- 18	150.000	Folio 195-196 Factura VC- 1320182
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2018	1-ago- 18	150.000	Folio 197-198 Factura VCE- 0010011
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct al 30 oct 2018	30-oct- 18	150.000	Folio 199-200 Factura VCE- 0018958
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 nov al 30 nov 2018	30-nov- 18	150.000	Folio 201-202 Factura VCE- 0029069
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 dic al 30 dic 2018	28-dic- 18	150.000	Folio 203-204 Factura VCE- 00412358
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ene al 30 ene 2019	31-ene- 19	150.000	Folio 205-206 Factura VCE- 0050430
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 feb al 28 feb 2019	28-feb- 19	150.000	Folio 207-208 Factura VCE- 0058029
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 mar al 30 mar 2019	29-mar- 19	150.000	Folio 209-210 Factura VCE- 0067844
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 abr al 30 abr 2019	30-abr- 19	150.000	Folio 211-212 Factura VCE- 0078580
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2019	31-may- 19	150.000	Folio 213-214 Factura VCE- 0088263

BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2019	28-jun-19	150.000	Folio 215-216 Factura VCE-0096829
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2018	31-jul-19	150.000	Folio 217-218 Factura VCE-0106407
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2019	28-ago-19	150.000	Folio 219-220 Factura VCE-0116125
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2019	30-sep-19	150.000	Folio 221-222 Factura VCE-0126812
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct 2019 al 21 feb 2020	24-feb-20	710.000	Folio 223-224 Factura VCE-0174988
BONO CANASTA NO SALARIAL	22 feb al 29 feb 2020	16 amr 2020	45.000	Folio 225-226 Factura VCE-0181482
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 mar al 30 mar 2020	31-mar-20	150.000	Folio 227-228 Factura VCE-0184795
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 abr al 30 abr 2020	30-abr-20	150.000	Folio 229-230 Factura VCE-0189742
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2020	30-may-20	150.000	Folio 21-232 Factura VCE-0195647
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2020	30-jun-20	150.000	Folio 233-234 Factura VCE-0201623
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2020	31-jul-20	150.000	Folio 235-236 Factura VCE-0208985
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2020	31-ago-20	150.000	Folio 237-238 Factura VCE-0216648
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2020	5-oct-20	150.000	Folio 239-240 Factura VCE-0225973
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct al 30 oct 2020	30-oct-20	150.000	Folio 241-242 Factura VCE-0232779
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 nov al 30 nov 2020	30-nov-20	150.000	Folio 243-244 Factura VCE-0240579
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 dic 2020 al 03 jun 2021	04 feb 2022	915.000	Folio 245-246 Factura VCE-425881

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

Es claro que dadas las condiciones del mercado y de la pandemia derivada del COVID 19 al extrabajador ROBERTO JIMENEZ nunca se le dejó de pagar el salario por esa época, por cuando estaba en trámite el permiso para terminar el contrato de trabajo ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, en embargo, el impacto de la pandemia a la Empresa que represento fue significativo, lo que impidió pagar la liquidación de las prestaciones sociales a tiempo, que con toda sensatez nunca obrando de mala fe.

El ministerio del trabajo el día 14 de octubre de 2020 mediante la resolución No. 00000772 autorizó la terminación del contrato de trabajo de obra o labor contratada del señor ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA dando cumplimiento al trámite administrativo derivado de la ley 361 de 1997.

Sin embargo, la empresa mantuvo el pago de la seguridad social y los salarios del extrabajador.

4.1

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113

4.2

Los salarios del mes de diciembre de 2020 se pagaron de la siguiente manera

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIO S	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173

Los salarios de los meses de enero, febrero, marzo abril, mayo y 4 días del mes de junio de 2021 se pagaron de la siguiente manera:

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 may al 30 may 2021	02-03-2022	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	02-03-2022	92.000	Folio 171-172-173

A LA PRETENSION 5º: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión con base en los mismos argumentos señalados en las pretensiones anteriores.

A LA PRETENSION 6º: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión con base en los mismos argumentos señalados en las pretensiones anteriores.

A LA PRETENSION 7º: Me opongo a la prosperidad de esta pretensión con base en los mismos argumentos señalados en las pretensiones anteriores.

HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

La Empresa **ESPECIALISTAS EN REPARACIÓN, MONTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS S.AS. “ESREMCAL S.AS”**, se dedica a la construcción, reparación, y mantenimiento de calderas, actividades afines, fundición de hierro gris y acero, ensayos no destructivos, asesorías, interventorías y montajes industriales y de calderas, cuyo domicilio principal y planta productiva y de oficinas se encuentra localizada en la Carrera 28 No. 69-79 barrio Zamorano de la ciudad de Palmira (Valle del Cauca).

1. Así las cosas, el 17 de abril de 2018 la empresa que represento suscribió **CONTRATO 253 DE 2017 - CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA EMPRESA TERMOBARRANQUILLA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS “TEBSA S.A (ESP)”** con el objeto de realizar de manera temporal y específica las siguientes obras:

- *Trabajos cambio de estructuras en los pisos 7 y 8 de las calderas 3 y 4 (factura 1272) /caldera 3: desmontaje 7070 kg y montaje 9860 kg – caldera 4: desmontaje y montaje 9860 kg*
- *Trabajo cambio de patines en lamina de 3/4” en columnas del techo. Caldera 4. – aplicación de soldadura a cartelas del pent house caldera 4. – cambio de patines superiores en vigas de plataforma lado sur caldera 4. – soldadura de diagonales lado occidental del piso lado norte e instalaciones de láminas de alfajor del piso alrededor escalera t-12 lado sur. Caldera 4. – instalación de sobresanos en columnas lado occidental y oriental del techo caldera 4. – aplicación de soldadura a brochales soportes de cabezales caldera 4. – instalación de chaquetas parte interior de vigas del techo caldera 4. (factura 1357) / caldera 3: desmontaje y montaje: 5670 kg – caldera 4. Desmontaje y montaje 8630 kg*
- *Montaje de estructura en caldera n° 3, desmontaje, montaje de estructura en caldera n° 4 aplicación de pintura en estructura en caldera n° 4 alquiler de andamios certificados para estos trabajos (factura 1420) / caldera 3: desmontaje y montaje 2790 kg – caldera 4: desmontaje y montaje 2540 kg*
- *Trabajos desmonte, montaje de estructura en caldera n° 3 desmonte , montaje de estructura en caldera n° 4 aplicación de pintura en estructura en caldera n° 4, alquiler de andamios certificados para estos trabajos (factura 1465) / caldera 3: desmontaje y montaje 8650 kg – caldera 4: desmontaje y montaje 3210 kg*

2. La Obra se contratada por **TEBSA S.A (ESP)** inició el 30 de mayo de 2018 y se culminó el día 22 de Agosto de 2019, tal y como consta en el acta de entrega y cierre de la obra de fecha 22 de Agosto de 2019 firmada entre las partes. De esta manera dando por terminado de manera definitiva las condiciones que originaron el contrato suscrito entre las partes.

3. Dado lo anterior la empresa **ESPECIALISTAS EN REPARACIÓN, MONTAJES INDUSTRIALES Y DE CALDERAS S.AS. “ESREMCAL S.AS** suscribió contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor determinada con el Señor **ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA** para desempeñarse como PINTOR en la Obra contratada por **TEBSA S.A** en la planta ubicada en EL Municipio de SOLEDAD - ATLÁNTICO.

La temporalidad de los contratos de trabajo (de obra o labor contratada) era la consecuencia del querer de las partes y específicamente el querer del trabajador, ya que, no tenía interés alguno en cambiar la modalidad del contrato más allá de la forma convenida. La realidad es que las partes siempre estuvieron de acuerdo en tener una relación de trabajo

definida por el término de la labor o obra contratada por la misma especificidad del contrato de prestación de servicios entre **TEBSA S.A Y ESREMCAL SAS**, prueba de ello es el contrato de trabajo suscrito con el trabajador y donde siempre estuvieron informados del inicio, ejecución y fecha de terminación de la obra contratada.

El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. En este caso el trabajador está vinculado mediante la modalidad de contrato por obra labor determinada, como Pintor en la obra **TEBSA S.A** conforme al contrato **No. 253 “SERVICIOS PARA TRABAJOS METALMECANICOS Y REPARACIONES EN CALDERAS Y ESTRUCTURAS EN PLANTA TEBSA-ORDEN MAESTRA**, que consistía en “Reparación de estructuras y equipos principales, cambio de tuberías, limpieza y aplicación de pinturas en superficial.”, obra que terminó el veintitrés (22) de Agosto de 2019.

4. Por otra parte, de acuerdo a los hechos del Contexto del presente escrito, se deduce que el Trabajador **ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA** se encuentra cobijado bajo la especial protección Constitucional debido a que se encuentra en situación de indefensión manifiesta (Sentencia T-198 de 2006), por lo tanto, es sujeto de la garantía Constitucional a la estabilidad laboral reforzada (Sentencia C - 470 de 1997), teniendo una pérdida de capacidad laboral del 12.5%. Razón por la cual ESREMCAL SAS le hace saber al trabajador ésta condición y le ordena que se debe trasladar a la ciudad de Palmira – Valle del Cauca, por cuanto no se encuentra actualmente incapacitado y así dar continuidad a la relación laboral, toda vez, que la obra para la cual se le había contratado había terminado de manera definitiva en la PLANTA TEBSA S.A y que como resultado de ello se debía cambiar su sitio de trabajo como se muestra a continuación:

Septiembre 02 de 2019: *“Por lo anterior; a partir del día 9 de septiembre de 2019, usted se debe presentar en la ciudad de Palmira_Valle del Cauca, ubicada en la Carrera 28 No. 69—79 Barrio Zamorano, en su horario habitual de trabajo, con la señora Liceth Trujillo (Jefe de Planta), con la señora Lorena Bravo (Jefe de Gestión Humana) y con el señor Diego Londoño (Jefe de Operaciones) quienes orientaran este nuevo proceso laboral”*

Septiembre 13 de 2019: *“Por lo anterior; a partir del día 19 de septiembre de 2019, usted se debe presentar en la ciudad de Palmira_Valle del Cauca, ubicada en la Carrera 28 No. 69—79 Barrio Zamorano, en su horario*

habitual de trabajo, con la señora Liceth Trujillo (Jefe de Planta), con la señora Lorena Bravo (Jefe de Gestión Humana) y con el señor Diego Londoño (Jefe de Operaciones) quienes orientaran este nuevo proceso laboral, se le hará inducción y se le explicaran sus nuevas funciones”

De igual forma se le indica al trabajador que:

“La empresa proporcionara los recursos para su desplazamiento por el traslado desde la ciudad de Barranquilla - Atlántico hasta nuestras instalaciones, al igual que alimentación y alojamiento durante 15 días”.

5. Ante tal solicitud el trabajador procede a interponer acción de Tutela ante el JUZGADO 20 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BARRANQUILLA en contra de ESREMCAL SAS, la cual no prosperó por DECLARARSE IMPROCEDENTE. (Oficio 2715 del 24 de Septiembre de 2019)

El trabajador siempre se ha negado al traslado manifestando su estado de debilidad manifiesta, sin estar incapacitado.

6. Ante la negativa del trabajador para reintegrarse a laborar en la ciudad de Palmira (Valle del Cauca), la Empresa en reconocimiento de sus derechos fundamentales especialmente al debido proceso y teniendo en cuenta el sitio de su ubicación actual le envió escrito de DILIGENCIA DE DESCARGOS para que el trabajador de forma escrita argumentara los motivos por los cuales no ha cumplido con su obligación de reintegrarse a laborar. Ante tal solicitud el trabajador nuevamente argumenta que no se traslada porque está revestido de estabilidad laboral reforzada. Con lo anterior la empresa conforme a los preceptos Constitucionales dio cumplimiento al debido proceso y al derecho a la defensa al trabajador en el marco de la relación laboral.
7. Ahora bien, el *ius variandi* es la Facultad que tiene el patrono de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo.
8. El artículo 57 del CST establece como Obligaciones especiales del Empleador, en el numeral 8 “Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de

residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el Empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.”

9. De otra parte, conforme al contrato de trabajo DE DURACIÓN DE OBRA O LABOR CONTRATADA, suscrito entre el Trabajador y la Empresa, en la CLÁUSULA DÉCIMA se estableció: “MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El trabajador acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración siempre que tales modificaciones no afecten el honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni que impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del CST, modificado por el Art. 1 de la ley 50/90. Los gastos que originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del Art. 57 del CST.”

Así mismo es siempre ha sido de conocimiento del Trabajador que desde la firma del contrato de trabajo, las labores a realizar se ejecutarían de acuerdo al cronograma de trabajo entre ESREMCAL SAS Y TEBSA establecido para el contrato No. 253 “SERVICIOS PARA TRABAJOS METALMECANICOS Y REPARACIONES EN CALDERAS Y ESTRUCTURAS EN PLANTA TEBSA, que consistía en “Reparación de estructuras y equipos principales, cambio de tuberías, limpieza y aplicación de pinturas en superficial.”, obra que terminó el veintitrés (22) de Agosto de 2019.

10. De igual forma el Art. 61 del CST, modificado por la Ley 50 de 1990 Art. 8 indica en el numeral 1) El contrato de trabajo termina: d) Por terminación de la obra o labor contratada, siendo ésta una **causa legal y objetiva** para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito entre las partes por cuanto la obra terminó y esta condición fue pactada y de conocimiento de las partes, durante y ejecución del contrato de trabajo y no era la intención de las partes, mantenerlo más allá de la duración de la obra o labor contratada.
11. Aun así, previo a esta solicitud como se indicó anteriormente, se le manifestó al trabajador la posibilidad del traslado como medida de reconocimiento de su estado de debilidad manifiesta y por ende continuar con el vínculo laboral. Pero el trabajador de manera unilateral se declara invalido al decir que no puede hacer nada y que la empresa debe mantenerlo en empleo aun existiendo una causa legal, una causa objetiva para terminar el vínculo laboral.

También es de conocimiento del trabajador que ESREMCAL SAS no cuenta con centro de trabajo en la ciudad de BARRANQUILLA en donde él pueda

desarrollarse plenamente son sus recomendaciones, ni en otra ciudad cercana y por lo tanto para mantener las condiciones laborales pactadas con el trabajador, se hizo necesario la notificación de su traslado con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales contenidas en el artículo 4° de la Ley 776 de 2002 y el artículo 5° del Decreto Ley 1295/94 “El empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría; de igual modo, según lo dispuesto en el artículo 8 de la misma norma, cuando se trate de trabajadores con incapacidad permanente parcial, los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”, Es por eso que se toma la decisión de reubicarlo y trasladado a la ciudad de Palmira – Valle del Cauca, conforme a la capacidad de la Empresa para atender dichas condiciones legales, ciudad en donde se encuentra la sede principal de ESREMCAL S.A.S. al no tener como se indicó otros proyectos cercanos a su lugar de residencia y donde él pueda desarrollarse plenamente con su capacidades y que ello no implique una condición de riesgos que pueda desmejorar su condición actual de salud, decisión originada en el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud en el trabajo y no en causarle insistentes perjuicios al trabajador.

12. El derecho a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud independientemente de su origen, ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1°, 13, 47, 54 y 95 de la Constitución Política.

El principio de estabilidad en el empleo, consiste en la garantía de permanecer en él y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído que hoy por hoy no excluye ninguna modalidad contractual relacionada con el contrato de trabajo.

En el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se prohibió el despido discriminatorio de personas con discapacidad (caso que no aplica al ex trabajador por cuanto en ningún momento el o alguna entidad perteneciente al Sistema de seguridad social integral en Colombia así lo haya indicado o le haya hecho saber a la Empresa algún tipo de discapacidad así sea mínima), creando así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo laboral después de solicitar una autorización a la correspondiente oficina de trabajo, hoy ministerio del trabajo, para que ésta determine si existe una justa causa para la terminación del vínculo.

Es importante tener en cuenta los conceptos 251244 de agosto 27 de 2010 y 359469 del 30 de noviembre de 2010 los cuales se refieren a las disposiciones legales que obligan al empleador a reubicar a los

trabajadores que por su condición de salud independientemente del origen de las mismas requieren ser atendidos y formalizados dentro de un proceso de recuperación y tratamiento.

De hecho, en las consideraciones de la sentencia C- 531 -2000 de la Corte Constitucional, cuya lectura ha dado lugar a diversas interpretaciones y debates en punto al alcance de la protección especial de las personas en situación de discapacidad, que a la fecha parecen irreconciliables y que han arrojado pocos elementos para la construcción de una doctrina esclarecedora, no se expresó que está prohibido el despido con justa causa de los (Radicación n.º 53394) trabajadores con discapacidad. Antes bien, lo que se recalcó es que la intervención de esa autoridad se justifica para garantizar si el trabajador puede ejecutar o no la labor para la cual fue contratado. En efecto, allí se expuso:

“En cuanto al primer contenido normativo acusado por los actores, expuesto en el inciso 1o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que señala que ninguna persona limitada puede ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, para la Corte es claro que en lugar de contradecir el ordenamiento superior, lo desarrolla. Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del Trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador. “

Es de reiterar, según lo señalado por esta Corte con anterioridad, que la legislación que favorezca a los discapacitados **“no consagra derechos absolutos o a perpetuidad que puedan ser oponibles en toda circunstancia a los intereses generales del Estado y de la sociedad, o a los legítimos derechos de otros”**.

[...] No se aprecia, entonces, que el ordenamiento constitucional sea desconocido por la norma acusada en la parte examinada, toda vez que permanece el deber del Estado de garantizar que el discapacitado obtenga y conserve su empleo y progrese en el mismo, para promover la integración de esa persona en la sociedad, hasta el momento en que no pueda desarrollar la labor para la cual fue contratado, ni ninguna otra de acuerdo con la clase de invalidez que presenta, debidamente valorada por la autoridad del trabajo. No se puede olvidar que en ese momento se estaría ingresando en el campo de las distintas formas de invalidez que impiden desempeñarse a una persona laboralmente, para la protección en cuanto a su ingreso económico y en su integridad (Radicación n.º 53394) física y síquica, en los términos de la vigente normatividad sustantiva del trabajo.

13. Ahora bien sobre la continuidad de la asistencia médica común en caso de requerirse se debe tener en cuenta lo contemplado en Decreto 2353 de 2015 en el Artículo 66. “Período de protección laboral. Cuando el empleador reporte la novedad de terminación del vínculo laboral o cuando el trabajador independiente pierda las condiciones para continuar como cotizante y reporte la novedad, el cotizante y su núcleo familiar gozarán del período de protección laboral hasta por uno (1) o tres (3) meses más contados a partir del día siguiente al vencimiento del período o días por los cuales se efectuó la última cotización.”

Durante el período de protección laboral, el afiliado cotizante y su núcleo familiar tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de beneficios por el periodo de un (1) mes cuando haya estado inscrito en la misma EPS como mínimo los doce (12) meses anteriores y de tres (3) meses cuando haya estado inscrito de manera continua durante cinco (5) años o más.

Cuando durante el período de protección laboral al afiliado se le otorgue el Mecanismo de Protección al Cesante previsto en la Ley 1636 de 2013 y en el Capítulo 1, del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, el periodo de protección laboral cesará.

Y el Artículo 68. “Otras medidas de protección. Cuando el empleador reporte la novedad de terminación del vínculo laboral o cuando el trabajador independiente pierda las condiciones para continuar como cotizante y reporte la novedad, y el afiliado no hubiere accedido o se hubiere agotado el período de protección laboral o el Mecanismo de Protección al Cesante, podrá acudir a una de las siguientes medidas de protección:

68.1. Si el afiliado se encuentra clasificado en los niveles I y II del SISBÉN o dentro de las poblaciones especiales a que hace alusión los numerales 40.7, 40.8, 40.10, 40.11 y 40.12 del artículo 40 del presente decreto, éste y su núcleo familiar mantendrán la continuidad de la prestación de los servicios del plan de beneficios en el Régimen Subsidiado, en la misma EPS aplicando la movilidad o mediante su inscripción en otra EPS si cumple el período mínimo de permanencia para ejercer el traslado.

68.2. Si el afiliado no se encuentra clasificado en los niveles I y II del SISBÉN y no tiene las condiciones para cotizar como independiente deberá adelantar su inscripción como beneficiario en el régimen contributivo, si reúne las condiciones para ello o adelantar la inscripción en la EPS del régimen contributivo bajo la figura de afiliado adicional establecida en el artículo 38 del presente decreto.

Los afiliados también podrán acceder al esquema financiero y operativo establecido para los trabajadores independientes con ingresos inferiores al salario mínimo, de que trata el artículo 98 de la Ley 1753 de 2015, en los términos que reglamente el Gobierno Nacional.

14. En Sentencia C-531 de 2000 la Corte Constitucional se refirió frente a la estabilidad en el Empleo así: “Lo anterior, pues se evidencia como una protección del trabajador que sufre de una disminución física, sensorial o síquica, en cuanto impide que ésta se configure per se en causal de despido o de terminación del contrato de trabajo, pues la misma sólo podrá alcanzar dicho efecto, en virtud de “la ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada” (C.S.T., art. 62, literal a-13), y según el nivel y grado de la disminución física que presente el trabajador.”

En **Sentencia C-200 de 2019**, la Corte Constitucional frente al reintegro de un trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, indicó:

Para efectos de la norma que ocupa la atención de esta Corte, referida a las incapacidades superiores a 180 días, pueden existir distintos escenarios que ilustran la situación de los trabajadores y restringen las posibles interpretaciones de la causal:

El primero es que el trabajador sufra una pérdida de capacidad laboral superior al 50%. En este caso, la persona puede optar por la pensión de invalidez a cargo de la AFP a la cual se encuentre afiliado, bajo las condiciones que establece la ley.

“En esta hipótesis, surge una nueva posibilidad consistente en que al empleador le sea imposible realizar ajustes razonables, traslados o capacitaciones – lógicamente todos ellos consentidos por el empleado, con el fin de que el trabajador pueda acceder a algún cargo acorde con sus condiciones de salud; de esta manera, no resulta posible reintegrar laboralmente al empleado. Si se materializa esta posibilidad, el empleador podrá ejercer la facultad conferida por el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, despedir al trabajador con justa causa. En el segundo caso, si el trabajador pierde menos del 50% de su capacidad laboral y no tiene, a primera vista, posibilidad de regresar a su cargo, puede ser despedido.”

“Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo (...)” (Artículo 16, Decreto 2351 de 1965).

b) A los trabajadores (...) [que] se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la

incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.” (Artículo 17, Decreto 2177 de 1989).

c) Por consiguiente, la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral mientras perdure la incapacidad y de reincorporar al trabajador a un cargo acorde con sus condiciones de salud dentro de lo que sea posible.

Esta Corporación ha establecido que, en caso que el empleador cumpla con sus obligaciones frente al trabajador incapacitado y aun así considere necesario ejercer la facultad de despido por justa causa, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de afectaciones en su salud y, por tanto, sujetos de especial protección constitucional.

16. Es importante resaltar que la Estabilidad Ocupacional Reforzada, no habilita al trabajador para actuar de manera indisciplinada frente al reglamento de trabajo, o para obstruir la vinculación laboral o para la inejecución sistemática del contrato de trabajo, excusándose indebidamente en su condición de salud lo que configuraría un abuso del derecho por parte del accionante, al ser de su conocimiento que la liquidación definitiva del contrato No. 253 “SERVICIOS PARA TRABAJOS METALMECANICOS Y REPARACIONES EN CALDERAS Y ESTRUCTURAS EN PLANTA TEBSA en la Empresa TEBSA S.A, se convierte en una causal objetiva para solicitarle al MINISTERIO DEL TRABAJO la autorización respectiva de terminación del vínculo contractual, no estando relacionada ésta causa la condición de salud del trabajador.

17. Es claro que el trabajador tiene la obligación legal de ejecutar su contrato de trabajo bajo las condiciones legalmente indicadas por el Empleador teniendo en cuenta su condición de Salud y su recomendaciones médicas aspectos que no se le han desconocido al trabajador, garantías que como el mismo argumenta las tiene como trabajador de la Empresa. Y en éste caso el traslado era el único medio del cual disponía la Empresa que se asegura en su estabilidad en el Empleo.

18. El trabajador ha argumentado que la Empresa que represento tiene otros contratos en el Puerto Fluvial de Palermo Magdalena, me permito informar que ESREMCAL SAS, es una empresa se dedica a la construcción, reparación, y mantenimiento de calderas, actividades afines, fundición de hierro gris y acero, ensayos no destructivos, asesorías, interventorías y montajes industriales y de calderas, haciendo uso de las modalidades contractuales establecidas en la ley y específicamente las autorizadas en el art. 45 del CST en cuanto a su duración. De igual forma, todo ello con la finalidad de contratar de acuerdo a los requerimientos comerciales de la Empresa, por cuanto nuestra operación depende de los servicios que nos contraten, siguiendo los parámetros de exigencias de clientes, ofertas mercantiles y contratos de obra, por lo cual no es atribuible a ESREMCAL SAS imponer a nuevos clientes modalidades contractuales, personal u otros tipos de condiciones no pactadas previamente en el contrato, por cuanto obedecen a relaciones contractuales nuevas, con nuevo

personal, nuevos peligros y riesgos. Lo que imposibilita material y jurídicamente poder trasladar al Accionante a estos nuevos contratos, lo que impediría sustancialmente el desarrollo de las labores contractuales de ESREMCAL SAS con clientes Nuevos y afectaría o agravaría la situación de salud del Accionante que como el bien lo indica subjetivamente no puede hacer nada por su estado de salud.

19. La temporalidad de los contratos de trabajo (de obra o labor contratada) era la consecuencia del querer de las partes y específicamente el querer del trabajador, ya que, no tenía interés alguno en cambiar la modalidad del contrato más allá de la forma convenida, al no haber evidencia alguna de haberlo manifestado en cada durante la relación laboral. La realidad es que las partes siempre estuvieron de acuerdo en tener una relación de trabajo definida por duración de la obra contratada, la cual ya culminó definitivamente como se demuestra en las actas de cierre y entrega, dando como consecuencia una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo.

20. Resulta entonces que la decisión de la Empresa de trasladar al trabajador a un sitio de trabajo acorde con su condición de salud, no es una decisión caprichosa o discriminatoria, ya que ella en sí misma lo que busca es que el trabajador pueda recuperarse y rehabilitarse laboralmente.

21. El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio.

Así, el salario es la ventaja patrimonial que se recibe como contrapartida del trabajo subordinado o, dicho de otro modo, es la prestación básica correlativa al servicio prestado u ofrecido.

En cuanto a su función, el salario, además de ser el valor con el que el empresario retribuye el servicio o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, también cumple una misión socioeconómica al procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y su familia.

Por esto, a nivel constitucional y legal goza de especial protección a través de un articulado que garantiza su movilidad, irrenunciabilidad, inembargabilidad, pago, igualdad salarial, prohibición de cesión, garantía de salario mínimo, descuentos prohibidos, entre otros (arts. 53 CP y 127 y ss. CST).

Adicionalmente, la definición del salario es un asunto sensible para el trabajador, su familia y su futuro de cara a las contingencias a las que está expuesto. A partir de él se determina la base de liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones, cotizaciones a las seguridades sociales y parafiscales, así como el valor de los subsidios por incapacidad laboral, indemnizaciones a cargo del sistema de riesgos laborales, pensiones por vejez, invalidez y sobrevivencia. De allí la importancia de que en Radicación n.º 68303 33 su fijación se tengan en cuenta los elementos retributivos del trabajo. Así bajo la definición anterior, se hace necesario que el trabajador trabaje para que pueda percibir su salario y no tomar ventaja para no trabajar, obstaculizar su traslado de sitio y lugar de trabajo, no presentarse a laborar y con todo ello reclamar o recibir un salario. El contrato exige en todo su contexto el

cumplimiento de obligaciones recíprocas por parte del trabajador y el Empleador.

22. Como se indicó anteriormente el día 26 de Marzo de 2019, la Comisión Médica Interdisciplinaria de la ARL Sura notifica al trabajador una PCL del 12.5% situación, se ordenó el reintegro con recomendaciones y a la fecha no se encuentra incapacitado por tales circunstancias.

22. Por último el Ministerio del Trabajo expidió en el mes de Agosto de éste año la circular externa 0049 de 2019 en donde indica los CRITERIOS PARA AUTORIZAR LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE TRABAJADORES QUE SE ENCUENTREN EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD O DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD.

B. Cuando el empleador solicita la terminación del vínculo y manifiesta que existe una causal objetiva

1. Causas Art. 61 CST
2. Se debe presentar por escrito la solicitud
3. Se debe anexar los documentos que permitan establecer con claridad la existencia de la causa objetiva.
4. Cuando la causa objetiva sea: La expiración del plazo o terminación de la obra o labor contratada el Empleador debe acreditar que se ha realizado el proceso de rehabilitación, para lo cual deberá oficiar a la EPS o a la ARL a la que se encuentre afiliado el trabajador.
5. Si no hay alta médica dentro del proceso de rehabilitación la solicitud se realizara de acuerdo al punto C. de ésta presentación. Si en todo caso existe incompatibilidad para continuar ejerciendo el cargo o cualquier otro dentro de la misma organización.
6. Si hay causa objetiva y ésta no está relacionada con la situación de debilidad manifiesta el Inspector procederá a expedir la autorización.

Con lo anterior, es pertinente mencionar lo que de manera reiterada la Jurisprudencia Constitucional se pronuncia sobre la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta es así como en la Sentencia C-744 de 2012 se señala:

“Se erige así la obligación del Estado colombiano de ofrecer, no solo una protección especial a las personas que se encuentran en situación manifiesta de debilidad física o psíquica, sino garantizarles que puedan alcanzar su rehabilitación o una integración social, mediante una atención especializada, adoptando medidas en su favor.... En esa decisión se puntualizó que la legislación laboral no puede apartarse de las garantías consagradas para los discapacitados: **“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.” (No está en negrilla en el texto original.)... En tal fallo C-531 de 2000 se puntualizó además que si bien la legislación en pro de los discapacitados no consagra derechos absolutos o a perpetuidad, el Estado tiene el deber de garantizar que los discapacitados no solo obtengan, sino que conserven su empleo y sean allí protegidos, declarándose la exequibilidad del inciso primero del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien el caso en comento es necesario traer lo que se recalca en la Sentencia T-605 de 1999 con relación al debido proceso:

“Ahora bien, otro de los aspectos que se deben definir antes de entrar en el estudio del caso concreto, consiste en determinar : ¿Es aplicable el artículo 29 de la Constitución Política a los procesos internos adelantados en las empresas privadas, entratándose del despido de sus trabajadores?. La respuesta es afirmativa. El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo. Ya esta Corporación ha manifestado que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan.

Esta misma Sala de Revisión, en sentencia 433 de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, señaló: “El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino **a los particulares que se arrogan esta facultad**, como forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v.gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc). Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o

parámetros que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. Pero además, el respeto al derecho de defensa del trabajador, se exige como condición indispensable para la terminación de la relación laboral por parte del empleador.

De igual forma se hace necesario traer a colación la Sentencia T-877 de 2014 donde se estableció:

“A pesar de que este Tribunal ha establecido que la terminación unilateral de un contrato no se refiere a una sanción disciplinaria sino al ejercicio de una facultad que la ley le confiere a las partes, lo cierto es que tal facultad no se puede desarrollar fuera de los límites constitucionales impuestos por el derecho al debido proceso, tanto a los funcionarios públicos como a los particulares¹. Por ello, la Corte ha indicado:

“Quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión, de suerte que **la causal debe estar demostrada plenamente** y, no es posible alegar con posterioridad causales distintas a las invocadas. Además, si pese a todo lo anterior el trabajador se encuentra inconforme con la decisión, puede acudir a la administración de justicia a través de los procedimientos de la jurisdicción laboral. De este modo, la disminución de la estabilidad relativa de los trabajadores no puede desconocer el derecho a la defensa y a la contradicción. En suma, **la estabilidad de los trabajadores es relativa y puede verse disminuida por la terminación unilateral del contrato cuando para ello asisten motivaciones expresas, razonables y que no atenten contra los postulados constitucionales de protección especial a ciertos sujetos, de debido proceso y acceso a la justicia.**” (Subrayado fuera de texto)

En el caso bajo estudio.....A la empresa accionada le correspondía demostrar la existencia objetiva de una causal de despido, sin que lo haya hecho en la contestación de la acción o al momento de impugnar el fallo de primera instancia. Y es que la carga de la prueba es mayor para un empleador cuando pretende terminar la relación con un colaborador con limitaciones.”

Y en la Sentencia T- 351 de 2015 del Mg Gabriel Mendoza Martelo:

“Precisamente, de las acciones afirmativas a favor de las personas que padecen limitaciones físicas o mentales, la Corte ha establecido que se deriva una estabilidad laboral reforzada, la cual implica: (i) el derecho a permanecer en el empleo; (ii) no ser despedido por causa de la situación de vulnerabilidad; (iii) permanecer en el empleo hasta que se requiera **y hasta tanto no se configure una causal objetiva que obligue la terminación del vínculo**; y (iv) que la correspondiente autoridad laboral autorice el despido o la terminación del contrato, con fundamento en la previa verificación de la ocurrencia de la causal que se alega para finiquitar el contrato laboral, so pena de que el despido se considere ineficaz.

En conclusión:

La empresa que represento presenta como causales objetivas para haber solicitado autorización de terminación de la relación laboral las siguientes:

TERMINACIÓN DEL CONTRATO - Artículo 61 Reglamento de Trabajo, literales d) *“Por terminación de la obra o labor contratada” lo que significa que a tales circunstancias el contrato de trabajo se termina y obedece a un mandato legal y no a una decisión o comportamiento de las partes. El objeto de la presente solicitud, resulta lógica y razonable, por cuanto si la obra suscrita entre **TEBSA S.A Y ESREMCAL SAS (CONTRATO 253 DE 2017 - CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA EMPRESA TERMOBARRANQUILLA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS “TEBSA S.A (ESP)”**) se terminó de manera definitiva, los contratos de obra o labor contratada derivados de esa relación comercial se terminan de igual forma por la imposibilidad material y jurídica de seguir existiendo.*

También se aclara que la solicitud que se hace la Ministerio del Trabajo y en donde se solicita su actuación solo obedece al mandato legal del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en el cual se faculta pero también se limita al inspector de trabajo para que verifique, constate y analice si la solicitud de autorización de despido se encuentra soportada y ajustada a los supuestos normativos, mas no para que califique o declare derechos.

No obstante, es preciso indicar que la Corte Constitucional a través de Sentencia C-200 de 2019, dice: “Es importante agregar que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente hubo la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente.

“De otra parte tener en cuenta la sentencia SL 1360 de 2018 de la Corte Suprema de Justicia cuando sostiene: “Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador «por razón de su limitación» y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada. A la larga, la cuestión no es proteger por el prurito de hacerlo, sino identificar y comprender los orígenes o causas de los problemas de la población con discapacidad y, sobre esa base, interpretar las normas de un modo tal que las soluciones a aplicar no los desborden o se transformen en otros problemas sociales.”

Así las cosas, es pertinente afirmar que con este escrito y los soportes que los sustentan, se logra demostrar que en efecto existe la causa legal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo entre **ESREMCAL SAS** y el Señor **ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA**

Respecto de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo.

la Empresa que represento le mantuvo el pago de la seguridad social integral durante su vínculo laboral incluida pandemia plena derivada del COVID 19, sin que el trabajador prestara un solo día de trabajo desde el 22 de agosto de 2019 y hasta el 04 de junio de 2021 y sólo por problemas de caja se logró pagar las acreencias laborales del año 2021 el día 02 de Marzo de 2022.

No puede existir mala fe en una empresa que paga salarios y prestaciones sociales a un trabajador por más de 20 meses sin trabajar un solo día, ahora alegando el pago de una moratoria sin fundamento, ya que nunca hemos obrado de mala fe.

Los pagos al extrabajador se realizaron de la siguiente manera:

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 ago / 15 ago 2019	16-ago-19	532.575	Folio 100-101-102
SALARIOS	16 ago / 30 ago 2019	30-ago-19	488.066	Folio 103-104-105
SALARIOS E INCAPACIDAD	01 sep / 15 sep 2019	17-sep-19	496.010	Folio 106-107-108

SALARIOS	16 sep / 30 sep 2019	1-oct-19	447.821	Folio 109-110-111
SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113
SALARIOS	22 feb a mar 15 2020	16-mar-20	736.000	Folio 116-117-118
SALARIOS	16 mar / 30 mar 2020	2-abr-20	460.000	Folio 119-120-121
SALARIOS	01 abr / 15 abr 2020	17-abr-20	527.677	Folio 122-123-124
SALARIOS	16 abr / 30 abr 2020	30-abr-20	476.250	Folio 125-126-127
SALARIOS	01 may /15 may 2020	15-may-20	476.250	Folio 128-129-130
SALARIOS	16 may /30 may 2020	30-may-20	476.250	Folio 131-132-133
SALARIOS	01 jun / 15 jun 2020	17-jun-20	460.000	Folio 134-135-136-137
SALARIOS	16 jun / 30 jun /2020	2-jul-20	460.000	Folio 138-139-140
SALARIOS	01 jul / 15 jul 2020	15-jul-20	460.000	Folio 141-142-143
SALARIOS	16 jul / 30 jul 2020	31-jul-20	460.000	Folio 144-145-146
SALARIOS	01 ago / 15 ago 2020	14-ago-20	460.000	Folio 147-148-149
SALARIOS	16 ago / 30 ago 2020	1-sep-20	460.000	Folio 150-151-152
SALARIOS	01 sep /15 sep 2020	15-sep-20	460.000	Folio 153-154-155
SALARIOS	16 sep / 30 sep 2020	1-oct-20	460.000	Folio 156-157-158
SALARIOS	01 oct / 15 oct 2020	16-oct-20	460.000	Folio 159-160-161
SALARIOS	16 oct / 30 oct 2020	31-oct-20	460.000	Folio 162-163-164
SALARIOS	01 nov /15 nov 2020	17-nov-20	460.000	Folio 165-166-167
SALARIOS	16 nov / 30 nov 2020	1-dic-20	460.000	Folio 168-169-170

SALARIOS	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 may al 30 may 2021	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	2-mar-22	92.000	Folio 171-172-173
BONO CANASTA NO SALARIAL	18 abr 2018 / 30 nov 2020	1-may-18	60.000	Folio 187-188 Factura VC-1281351
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2018	1-jun-18	150.000	Folio 189-190 Factura VC-1291546
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2018	30-jun-18	150.000	Folio 191-192 Factura VC-1300236
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2018	1-ago-18	150.000	Folio 193-194 Factura VC-1309510
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2018	31-ago-18	150.000	Folio 195-196 Factura VC-1320182
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2018	1-ago-18	150.000	Folio 197-198 Factura VCE-0010011
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct al 30 oct 2018	30-oct-18	150.000	Folio 199-200 Factura VCE-0018958
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 nov al 30 nov 2018	30-nov-18	150.000	Folio 201-202 Factura VCE-0029069
BONO CANASTA	01 dic al 30 dic 2018	28-dic-18	150.000	Folio 203-204 Factura

NO SALARIAL				VCE-00412358
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ene al 30 ene 2019	31-ene-19	150.000	Folio 205-206 Factura VCE-0050430
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 feb al 28 feb 2019	28-feb-19	150.000	Folio 207-208 Factura VCE-0058029
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 mar al 30 mar 2019	29-mar-19	150.000	Folio 209-210 Factura VCE-0067844
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 abr al 30 abr 2019	30-abr-19	150.000	Folio 211-212 Factura VCE-0078580
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2019	31-may-19	150.000	Folio 213-214 Factura VCE-0088263
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2019	28-jun-19	150.000	Folio 215-216 Factura VCE-0096829
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2018	31-jul-19	150.000	Folio 217-218 Factura VCE-0106407
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2019	28-ago-19	150.000	Folio 219-220 Factura VCE-0116125
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2019	30-sep-19	150.000	Folio 221-222 Factura VCE-0126812
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct 2019 al 21 feb 2020	24-feb-20	710.000	Folio 223-224 Factura VCE-0174988
BONO CANASTA NO SALARIAL	22 feb al 29 feb 2020	16 amr 2020	45.000	Folio 225-226 Factura VCE-0181482
BONO CANASTA	01 mar al 30 mar 2020	31-mar-20	150.000	Folio 227-228 Factura

NO SALARIAL				VCE-0184795
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 abr al 30 abr 2020	30-abr-20	150.000	Folio 229-230 Factura VCE-0189742
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 may al 30 may 2020	30-may-20	150.000	Folio 21-232 Factura VCE-0195647
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jun al 30 jun 2020	30-jun-20	150.000	Folio 233-234 Factura VCE-0201623
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 jul al 30 jul 2020	31-jul-20	150.000	Folio 235-236 Factura VCE-0208985
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 ago al 30 ago 2020	31-ago-20	150.000	Folio 237-238 Factura VCE-0216648
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 sep al 30 sep 2020	5-oct-20	150.000	Folio 239-240 Factura VCE-0225973
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 oct al 30 oct 2020	30-oct-20	150.000	Folio 241-242 Factura VCE-0232779
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 nov al 30 nov 2020	30-nov-20	150.000	Folio 243-244 Factura VCE-0240579
BONO CANASTA NO SALARIAL	01 dic 2020 al 03 jun 2021	04 feb 2022	915.000	Folio 245-246 Factura VCE-425881

FOLIOS SOPORTES DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA

Es claro que dadas las condiciones del mercado y de la pandemia derivada del COVID 19 al extrabajador ROBERTO JIMENEZ nunca se le dejó de pagar el salario por esa época, por cuando estaba en trámite el permiso para terminar el contrato de trabajo ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, en embargo, el impacto de la pandemia a la Empresa que represento fue significativo, lo que impidió pagar la liquidación de las prestaciones sociales a tiempo, que con toda sensatez nunca obrando de mala fe.

El ministerio del trabajo el día 14 de octubre de 2020 mediante la resolución No. 00000772 autorizo la terminación del contrato de trabajo de obra o labor contratada del señor ROBERTO ALFREDO JIMENEZ IBARRA dando cumplimiento al trámite administrativo derivado de la ley 361 de 1997.

Sin embargo, la empresa mantuvo el pago de la seguridad social y los salarios del extrabajador.

4.1

	PERIODO	FECHA DE PAGO	VALOR PAGADO	UBICACIÓN DEL SOPORTE DE PAGO
SALARIOS	01 oct al 30 oct 2019	25-feb-20	950.667	Folio 112-113
SALARIOS	01 nov al 30 nov 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 dic al 30 dic 2019	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 ene al 30 ene 2020	25-feb-20	920.000	Folio 112-113
SALARIOS	01 feb al 21 feb 2020	25-feb-20	644.000	Folio 112-113

4.2

Los salarios del mes de diciembre de 2020 se pagaron de la siguiente manera

SALARIOS	01 dic al 30 dic 2020	2-mar-22	920.000	Folio 171-172-173
-----------------	-----------------------	----------	---------	-------------------

Los salarios de los meses de enero, febrero, marzo abril, mayo y 4 días del mes de junio de 2021 se pagaron de la siguiente manera:

SALARIOS	01 ene al 30 ene 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 feb al 28 feb 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 mar al 30 mar 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 abr al 30 abr 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 may al 30 may 2021	920.000	Folio 171-172-173
SALARIOS	01 jun al 04 jun 2021	92.000	Folio 171-172-173

Todos estos salarios se cancelaron el 02 de marzo de 2022

La jurisprudencia laboral ha “inventado” una condición o requisito para que la sanción que contempla el artículo 65 del código sustantivo del trabajo no le sea impuesta al empleador, cuando este no le paga al empleado al terminar el contrato de trabajo.

Ha dicho la jurisprudencia que dicha sanción sólo procede cuando se ha probado la mala fe del empleador, El Ad quo dip por probada sin estarlo la mala fe de mi representada.

La empresa Especialista en Reparación Montajes Industriales de Calderas SAS siglas ESREMCAL SAS con Nit 815.004.411-9, que tiene como objeto principal la reparación y mantenimiento de calderas y sus principales clientes son el sector Ingenios azucareros, papeleras, termoeléctricas, petroleras entre otros.

En los años 2020 y 2021, la empresa se vio afectada por la pandemia COVID 19 y por el paro nacional.

Al igual que el resto del mundo la economía colombiana enfrenta uno de los choques más fuertes como consecuencia de la pandemia del Covid -19. Luego de un buen desempeño en 2019, que la llevo a alcanzar una tasa de crecimiento del 3.3%, frente al 0.1% de América Latina y el Caribe (Cepal, 2020), se esperaba que Colombia en 2020 alcanzara un crecimiento económico al 3.5%.

Sin embargo, este año Colombia enfrenta tres choques que afectaran la economía en el corto y mediano plazo: afectación directamente a la producción, trastornos en la cadena de suministro y en el mercado, y el impacto financiero en las empresas y los mercados financieros. Este entorno macroeconómico ha afectado nuestros ingresos de los años 2020 y 2021 así:

Diferencia entre las ventas 2019 y 2021

PERIODO	TOTAL VENTA
Enero - Diciembre 2019	\$8.143.829.858.00
Enero- Diciembre 2020	\$5.845.859.611.00
Diferencia	\$2.297.970.247.00
Variación Ingresos	28.21%

En el periodo Enero – Diciembre del 2020, se han visto reducido en los ingresos en un 28.21% con respecto al mismo periodo del año 2019

Diferencia entre las ventas 2019 y 2021

PERIODO	TOTAL VENTA
----------------	--------------------

Enero - Diciembre 2019	\$8.143.829.858.00
Enero- Diciembre 2021	\$5.435.160.730.00
Diferencia	\$2.708.669.128.00
Variación Ingresos	33.26%

En el periodo Enero –Diciembre del 2021 se ha visto reducido en los ingresos en un 33.26% con respecto al mismo periodo del año.

Debido a la situación que se nos presenta por la reducción de nuestros ingresos debido al paro nacional y por la pandemia del Covid- 19, las principales medidas tomadas para mitigar impacto en ingresos son:

- Reducción gasto de personal con la cancelando de los contratos labores del personal operativo y administrativo.
- Pagando la mitad de la nómina de sus colaboradores
- Negociación con proveedores para ampliar los plazos de pago
- Gestión con clientes para reducir el tiempo de recuperación cartera
- Alivios solicitados:
 - Periodos de gracias para la obligación financieras
 - Subsidios para el pago de nómina (PAEF)
 - Recursos garantizados con el FNG

Todas estas medidas fueron necesarias para poder continuar en operación, se brinda esta información es con fin de soportar que al señor Roberto Alfredo Jiménez Ibarra con numero de cedula 8.785.632, la empresa Esremcal SAS no le pago la liquidación es porque en su momento no tenía recursos económicos como hacerlo no significando que se haya actuado de mala fe, fueron más de 20 meses de salario que se le pagaron al extrabajador junto con sus prestaciones sociales, sin haber laborado. ¿Cómo pretender que hubo mala fé?

Todo esto se pudo haber evitado si el trabajador sin más exigencias que las legales, hubiese aceptado el traslado inicialmente conforme la ley.. motivo la Empresa.

Solicitamos muy comedidamente al despacho examinar el contexto en que se dieron los pagos de salario al extrabajador, mas de 20 meses de salario sin trabajar, aun habiéndose negado al traslado a la ciudad de Palmira Valle, excusándose en su condición de salud, es decir que el trabajador no desarrolló durante este tiempo ninguna actividad productiva conforme al contrato de trabajo suscrito con la empresa, quien como se dijo pago hasta mas no poder los salarios y prestaciones sociales sin ningún agradecimiento por parte del extrabajador.

Ahora bien, La Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. El juez debe constatar si el demandado omitió suministrar elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe (CSJ SL8216-2016).

Sobre los acuerdos salariales:

El artículo 128 del CST modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, señala que no constituyen salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el (empleador), cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie.

Sobre la desalarización por vía jurisprudencial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 12 de febrero de 1993 (radicación 5481. Sección Segunda M.P. Hugo Suescún Pujols), al referirse a la interpretación de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la Ley 50 de 1990, expuso lo siguiente: “Estas normas, en lo esencial siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos 14 y 15 de la Ley 50 de 1990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la Ley 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.).

Sobre la autonomía de las partes:

El acuerdo entre las partes orientado a especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial fue expreso, claro, preciso y detallado en los rubros que cobija. En el marco de la relación de trabajo, las partes acordaron especificar qué beneficios o auxilios extralegales no tenían incidencia salarial, y dicho acuerdo no incluyó cláusulas globales o genéricas ni mucho menos pagos por vía de interpretación a menos cabo de los derechos laborales del extrabajador

En sentencia **C-016/98** la Corte Constitucional se refiere a la capacidad de las partes para contratar indicado lo siguiente:

CONTRATO CIVIL Y CONTRATO LABORAL-Diferencias

*Esa distinción, entre el contrato civil y el contrato laboral, se ha ido afianzando a través del tiempo y encuentra origen en el reconocimiento de la situación de asimetría en la que se encuentran las partes, la cual no permite presumir que el acuerdo de voluntades se produzca a partir del ejercicio no interferido ni restringido de la autonomía de cada una de ellas, como si ocurre en el contrato civil, y en la evolución misma de las sociedades que reivindican el trabajo como un valor y un principio esencial del Estado, y como un derecho fundamental de las personas de cuya realización efectiva depende el desarrollo de la misma en condiciones de dignidad. En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de **TRANSGREDIR, EMPEORAR O DESCONOCER**, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas. (Subrayado y negrilla fuera del texto)*

Artículo 29. Capacidad - CST. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

a. Sobre la autonomía de la voluntad privada y la libertad contractual

Al respecto, ilustra lo manifestado por esta corporación (Corte Constitucional) en la sentencia C-341 de mayo 3 de 2003, M. P. Jaime Araújo Rentería:

“3. Según la doctrina jurídica, la autonomía de la voluntad privada es la facultad reconocida por el ordenamiento positivo a las personas para disponer de sus intereses con efecto vinculante y, por tanto, para crear derechos y obligaciones, con los límites generales del orden público y las buenas costumbres, para el intercambio de bienes y servicios o el desarrollo de actividades de cooperación.

Tal institución, de carácter axial en el campo del Derecho Privado, tiene como fundamento la filosofía política francesa y el pensamiento económico liberal de la segunda mitad del siglo XVIII y comienzos del siglo XIX, con base en la consideración de la libertad natural del individuo, quien, en ejercicio de su voluntad, puede contraer o no obligaciones y adquirir correlativamente derechos y fijar el alcance de unas y otros. En este sentido se consideró que, si en virtud de su voluntad el hombre pudo crear la organización social y las obligaciones generales que de ella se derivan, por medio del contrato social, con mayor razón puede crear las obligaciones particulares que someten un deudor a su acreedor.

Por otra parte, desde el punto de vista económico, se partía de la base del postulado ‘**laissez faire, laissez passer**’(‘dejar hacer, dejar pasar’) como principio rector de la actividad del Estado y se consideró que la

autonomía de la voluntad privada era el mejor medio para establecer relaciones útiles y justas entre los individuos, teniendo en cuenta que ningún ser humano razonable prestaría su consentimiento a compromisos que le ocasionaran perjuicio y tampoco sería injusto consigo mismo; en este último sentido, uno de los exponentes de la doctrina jurídica de esa época expuso una fórmula célebre según la cual **'qui dit contractuel dit juste'** ('quien dice contractual dice justo').

Por este mismo aspecto, en relación con la utilidad social, los sostenedores del liberalismo piensan que el libre juego de las iniciativas individuales asegura espontáneamente la prosperidad y el equilibrio económicos. La ley de la oferta y la demanda en el mercado de bienes y servicios, que presupone la concurrencia y por consiguiente la libertad, asegura no solamente la adaptación del precio al valor sino también la adaptación de la producción a las necesidades. En forma más general, existen automatismos económicos o armonías naturales. De este modo, el interés general es concebido como la suma de los intereses particulares. Fundamentalmente, el liberalismo económico se sustenta en la creencia de que persiguiendo ventajas personales y si tienen libertad para hacerlo a voluntad, los hombres sirven al mismo tiempo y como inconscientemente a la sociedad.

Dentro de este cuadro, la autonomía permite a los particulares: i) celebrar contratos o no celebrarlos, en principio en virtud del solo consentimiento, y, por tanto, sin formalidades, pues éstas reducen el ejercicio de la voluntad; ii) determinar con amplia libertad el contenido de sus obligaciones y de los derechos correlativos, con el límite del orden público, entendido de manera general como la seguridad, la salubridad y la moralidad públicas, y de las buenas costumbres; iii) crear relaciones obligatorias entre sí, las cuales en principio no producen efectos jurídicos respecto de otras personas, que no son partes del contrato, por no haber prestado su consentimiento, lo cual corresponde al llamado efecto relativo de aquel.

Dicha concepción casi absoluta del poder de la voluntad en el campo del Derecho Privado fue moderada en la segunda mitad del siglo XIX y durante el siglo XX como consecuencia de las conquistas de los movimientos sociales y la consideración del interés social o público como una entidad política y jurídica distinta e independiente de los intereses individuales y superior a éstos, que inspiró la creación del Estado Social de Derecho y la intervención del mismo, en múltiples modalidades, en el desarrollo de la vida económica y social, para proteger dicho interés y especialmente el de los sectores más necesitados de la población, lo cual ha limitado visiblemente el campo de acción de los particulares en materia contractual. Por tanto, se puede afirmar que en la actualidad el principio de la autonomía de la voluntad privada mantiene su vigencia, pero con restricciones o, visto de otro modo, se conserva como regla general pero tiene excepciones.

En lo que concierne al Estado colombiano, el Código Civil, sancionado el 26 de Mayo de 1873, consagró la concepción original de la autonomía de la voluntad privada, como se desprende principalmente de los Arts. 16, en virtud del cual ‘no podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden y las buenas costumbres’, y 1602, según el cual **‘todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales’.**

Esta regulación sería modificada a partir del Acto Legislativo No. 1 de 1936, que consagró la función social de la propiedad (Art. 10)[4] y creó las bases para la intervención del Estado en las actividades económicas de los particulares Art. 11).

Dicha orientación social fue ampliada y consolidada en la Constitución Política de 1991, al establecer el Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, de la cual derivan los derechos fundamentales de las personas, y en la prevalencia del interés general, entre otros principios, y en el cual, sobre la base de la consagración de la propiedad privada (Art. 58) y la libertad de empresa (Art. 333), se reitera la función social de la propiedad (Art. 58), se señala que la iniciativa privada tiene como límite el bien común y se establece la función social de la empresa (Art. 333), se dispone que la dirección general de la economía estará a cargo del Estado y se renueva la potestad del Estado de intervenir en ella, por mandato de la ley (Art. 334).

Como consecuencia, en el ordenamiento jurídico colombiano, al igual que en muchos otros, la autonomía de la voluntad privada se mantiene como regla general, pero con restricciones o excepciones por causa del interés social o público y el respeto de los derechos fundamentales derivados de la dignidad humana.”

Adicionalmente, en este mismo ámbito ha sostenido:

“La autonomía de la voluntad privada y, como consecuencia de ella, la libertad contractual gozan entonces de garantía constitucional. Sin embargo, como en múltiples providencias esta Corporación lo ha señalado, aquellas libertades están sometidas a condiciones y límites que le son impuestos, también constitucionalmente, por las exigencias propias del Estado social, el interés público y por el respeto de los derechos fundamentales de otras personas.”

“Dicha autonomía se convierte en un derecho íntimamente ligado y vinculado a la dignidad de la persona humana, ya que se erige en el instrumento principal e idóneo para la satisfacción de las necesidades básicas, mediante el poder que le otorga el ordenamiento positivo para regular sus propios intereses en el tráfico jurídico. De ahí que, en la actualidad, se estime que es indispensable conferir un cierto grado razonable de autorregulación a los asociados, a través del reconocimiento de un núcleo esencial de libertad contractual, destinado

a suplir la imposibilidad física, técnica y jurídica del Estado para prevenir ex - ante todas las necesidades de las personas

Artículo 1602 Código Civil. Los contratos son ley para las partes. Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Así lo comprendieron razonablemente los interlocutores, quienes el 18 de Abril de 2018 suscribieron un contrato de trabajo de obra o labor contratada con una salario básico de \$1500000 y un auxilio no salarial de \$150000

Por ultimo y dentro de la capacidad de las partes también para obligarse, el trabajador tenia la obligación de trasladarse a su nuevo sitio de trabajo, que como se indicó obedecía a la obligación legal de la Empresa en efectuar tal traslado por cuando en Soledad atlántico no tenía más obras contratadas.

Solicitud a la cual el trabajador se negó.

Para entender lo anterior, es importante primero aclarar el concepto de pago oportuno. En su **artículo 53 la carta magna, indica que todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional a la cantidad y calidad del trabajo que desarrolla;** así mismo, ningún trabajador puede renunciar a los beneficios laborales mínimos que indica la normatividad laboral pero siempre y cuando labore dada su capacidad laboral, obligación que el trabajador no cumplió, beneficiándose de la solicitud hecha por la Empresa ante el Ministerio del trabajo.

Sobre lo anexos de la demanda nos permitimos indicar que:

- El contrato de trabajo que reposa en nuestros archivos está firmado por la Empresa.

3. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

EL EMPLEADOR	<u><i>Nathaniel</i></u>	EL TRABAJADOR	<u><i>Roberto Vivas</i></u>
C.C. ó NIT.	<u>29.689299pal.</u>	C.C. N°	<u>8785632</u>
TESTIGO	_____	TESTIGO	_____
C.C. N°	_____	C.C. N°	_____

3. EXCEPCIONES

Sin que ello implique confesión o aceptación de los hechos de la de la demanda o de derecho alguno, como ha sido pregonado insistentemente por la jurisprudencia me permito proponer a nombre de la sociedad que represento las siguientes:

3.1. EXCEPCIONES DE MERITO

3.1.1. COMPENSACIÓN: Como medio de extinguir obligaciones, entre otras, si se llegaren a demostrar pagos sin causa por parte del demandado al actor durante la relación laboral o por efectos de cualquier decisión que llegare a tomarse en el presente proceso.

3.1.2. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN: la compañía que represento acepta que el trabajador estuvo vinculado laboralmente a la Empresa ESREMCAL S.A.S. bajo contrato de obra o labor con contratada desde el 18 de abril de 2018, para realizar labores de pintor en la obra contrato 253 de 2017 CONTRATO DE PRESTACION obra CONTRATO 253 DE 2017 - CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS CON LA EMPRESA TERMOBARRANQUILLA S.A. EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS “TEBSA S.A (ESP)” para ejecutarse en la Planta ubicada en Soledad – Atlántico. Bajo la modalidad de este contrato las partes estuvieron siempre de acuerdo en celebrar una relación de trabajo netamente transitoria, pues desde su inicio previeron, de mutuo acuerdo que la finalización de los contratos estaba sujeta a un contrato de trabajo de obra o labor contratada; en otras palabras, por su propia naturaleza no tenía la virtualidad de prolongarse más allá del tiempo convenido es decir del tiempo fijo pactado (la obra a realizar()). Así las cosas, ESREMCAL SAS, pagó todas sus obligaciones laborales de buena fe para con el demandante, no existiendo a la fecha ninguna obligación por parte de mi representada para con la actora, demostrando con ello la transparencia en nuestro actuar sin que haya asomo de irresponsabilidad y deshonestidad por parte de la compañía.

3.1.3. FALTA DE LEGITIMIDAD EN LA CAUSA PARA DEMANDAR: Con base en la contestación de los hechos al no haber obligación alguna de parte de mi representada con la demandante, no existe causa legítima, para que prospere la acción incoada con esta demanda.

3.1.4. COBRO DE LO NO DEBIDO: Por el hecho de que la empresa pagó oportuna y legalmente todas las acreencias laborales y siempre ha obrado de buena fe, tal como lo demuestra la prueba documental que se acompaña a la contestación de la demanda, lo mismo que de

la explicación de los hechos y las razones y fundamentos en que se soporta la defensa. Por lo tanto respecto de las pretensiones de la demanda carecen de fundamento intentando obtener lo que no se debe de la sociedad demandada.

3.1.5. **BUENA FE:** Como puede observarse en la liquidación y en el contrato pactado entre las partes y en la misma relación laboral que se tuvo con la ex trabajador, mi representada tiene la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude, con lealtad, con rectitud y de manera honesta, haciendo el pago de los debido.

4. PRUEBAS

Para fundamentar los hechos esgrimidos le ruego tener y practicar como pruebas las siguientes:

4.1. DOCUMENTAL

- 4.1.1. Todas las aportadas con la demanda, a excepción de la copia del contrato de trabajo.
- 4.1.2. Copia del contrato de trabajo
- 4.1.3. Copia de la comunicación en donde el señor ROBERTO JIMENEZ se niega al traslado
- 4.1.4. Copia de la resolución 556 de 2021 expedida por la dirección territorial atlántico, del Ministerio del trabajo en la que se autoriza la terminación del contrato de trabajo
- 4.1.5. Copia de los folios soportes de pagos relación laboral
- 4.1.6. Poder parte demandada
- 4.1.7. Copia estados financieros 2019
- 4.1.8. Copia estados financieros 2020

4.2. TESTIMONIAL

Ruego citar y hacer comparecer a las personas que relaciono a continuación, quienes son mayores de edad, vecinos y residentes en la ciudad de Palmira (Valle), para efectos de que se declare sobre lo que le conste sobre el libelo de la demanda y su contestación en el presente litigio así:

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	TELEFONO	DIRECCIÓN
NATHALY SOLANYI GOMEZ MORENO	29.689.299	31476714 95	Calle 68 No. 28 A -31 Palmira Correo electrónico: gestion247.sst@gmail. com

De igual forma la recepción de los testimonios solicitados por la parte demandante en la demanda y en la reforma de la demanda.

4.3. INTERROGATORIO DE PARTE

Le ruego citar y hacer comparecer al demandante, a efecto de que absuelva el interrogatorio que por escrito o verbalmente formularé sobre los hechos de la demanda, su contestación, las excepciones y todo aquello tendiente a demostrar los hechos reales del libelo y su contestación, se le puede citar en la dirección de notificación aportada en la demanda principal.

5. ANEXOS

- 5.1. Poder conferido en legal forma el cual se encuentra agregado al expediente.
- 5.2. Documentos enunciados como pruebas en 359 folios, incluida la demanda.

6. NOTIFICACIONES

- 6.1. A las partes en las direcciones aportadas en el libelo de la demanda
- 6.2. Al suscrito apoderado en la Carrera 4 No. 12-41 oficinas 615 del Edificio Seguros Bolívar de la ciudad de Cali. Tel. 3961074. Cel. 3128555318 – 3122971515 correo electrónico: gestion247.sst@gmail.com
- 6.3. Al demandante y su apoderado en las consignadas en el libelo de la demanda.

Del Señor Juez

Atentamente,



JHON JAIRO VÁSQUEZ SANCHEZ

CC. 16.887259 de Florida – Valle

T.P No. 207919 C.S. de la J