

RAMON MANJARRES MANJARRES

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ABOGADO TITULADO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Y SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DE ABOGADOS

Carrera 43 No. 84-33 Piso 2, Of. 2 CEL. 3182632856 - 3114029406

Email: rmanjarres09@gmail.com

Barranquilla - Colombia

Soledad, 1 de Marzo de 2021

SEÑOR

JUEZ SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO

Ccto02soledad@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL

ACCIONANTE: WILLINTON OROZCO QUINTERO

ACCIONADOS: COOPERATIVA MULTIACTIVA Y DE TRANSPORTE DEL ATLANTICO COOCHOFAL

RADICACION: 08-758-31-12-002-2020-00409-00

RAMON MANJARRES MANJARRES, mayor y vecino de esta ciudad, identificado con la C.C. No. 8.725.419 de Barranquilla y portador de la T.P. No. 143.982 del C. S. de la J., actuando como apoderado judicial de la entidad demandada, **COOPERATIVA DE CHOFERES TRANSPORTADORES DEL ATLANTICO LTDA. "COOCHOFAL"**, según poder otorgado por su representante legal, Dr. LUIS ABELARDO ROJAS ORTIZ, tal como consta el Certificado de Existencia y Representación Legal de la Cámara de Comercio de Barranquilla, me permito dar contestación a la demanda de la referencia, estando dentro de la oportunidad legal, de acuerdo a los siguientes hechos formulados:

AL PRIMER HECHO. ES CIERTO.

AL SEGUNDO HECHO. NO ES CIERTO. El actor laboró de manera interrumpida a través de contratos a término fijo, así:

- Del 15 de Marzo de 1995 hasta el 20 de Octubre de 1995
- Del 12 de Feb. De 1996 hasta el 21 de Agosto de 1997
- Del 10 de Nov. De 1997 hasta el 17 de Octubre de 1998
- Del 01 de Feb. De 1999 hasta el 23 de Octubre de 1999
- Del 27 de Dic. De 1999 hasta el 26 de Dic. De 2001.

AL TERCER HECHO. ES CIERTO por la documental aportada por la parte actora; sin embargo, a nuestro criterio, es irrelevante al caso subjudice por ser un examen de hace 14 años.

AL CUARTO HECHO. ES CIERTO. El actor firmó contrato de trabajo a término fijo por 3 meses, el día 1 de Septiembre de 2016, el cual se prorrogó por 3 períodos iguales y posteriormente por un año, pero el demandante Renunció de manera irrevocable en Julio 23 de 2018.

AL QUINTO HECHO. ES CIERTO si se refiere al contrato de trabajo de fecha 9 de Enero de 2019, pues un contrato como tal no motiva per se, una demanda, sino su incumplimiento o violación, lo cual no sucedió en el presente caso.

AL SEXTO HECHO. ES CIERTO.

AL SEPTIMO HECHO. ES CIERTO, lo cual quiere decir, que se encontraba apto para desempeñar su labor de conductor.

AL OCTAVO HECHO. ES CIERTO.

NOVENO HECHO. No es totalmente cierto, pues es posible que una secretaria permanezca mucho más tiempo sentada que un conductor de bus urbano, pues, por lo menos en la empresa COOCHOFAL, el conductor suspende su labor después de cada viaje realizado y vuelve a retomar su labor después de 2 horas aproximadamente.

DECIMO HECHO. ES CIERTO.

AL DECIMOPRIMER HECHO. ES CIERTO. PLACA WGB674.

AL DUODÉCIMO HECHO. ES CIERTO, el cual fue reajustado para el año 2020.

AL DECIMOTERCER HECHO. NO ES CIERTO, debe probarlo la parte demandante.

AL DECIMOCUARTO HECHO. ES CIERTO, pues la señora YENIFER PINZON, Jefe de Gestión Humana de la Empresa COOCHOFAL, en el organigrama de la empresa, tiene un cargo superior al desempeñado por el demandante.

RAMON MANJARRES MANJARRES

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ABOGADO TITULADO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Y SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DE ABOGADOS

Carrera 43 No. 84-33 Piso 2, Of. 2 CEL. 3182632856 - 3114029406

Email: rmanjarres09@gmail.com

Barranquilla - Colombia

AL DECIMOQUINTO HECHO. No le consta a mi poderdante, pues ningún examen realizado por la empresa arrojó tal diagnóstico.

AL DECIMOSEXTO HECHO. ES CIERTO y la contingencia fue enfermedad general.

AL DECIMOSEPTIMO HECHO. ES CIERTO y el diagnóstico principal fue cefalea o dolor de cabeza.

AL DECIMO OCTAVO HECHO. NO LE CONSTA a mi poderdante.

AL DECIMO NOVENO HECHO. ES CIERTO y también el diagnóstico fue por enfermedad general, tal como consta en el certificado de incapacidades aportado por el demandante.

AL VIGESIMO HECHO. ES CIERTO y también el diagnóstico fue por enfermedad general, tal como consta en el certificado de incapacidades aportado por el demandante.

AL VIGESIMO PRIMER HECHO. NO ES CIERTO, mi poderdante nunca tuvo conocimiento de ningún tipo de problema de salud del señor Willinton Orozco Quintero, ni tampoco que tenía un tratamiento médico, en todo caso, corresponde a la parte demandante probar este hecho.

AL VIGESIMO SEGUNDO HECHO. ES CIERTO.

AL VIGESIMO TERCER HECHO. ES CIERTO, como lo hacía a los 30 días o antes de la fecha de terminación de cada prórroga de contrato; es decir, fuera o no a dar por terminado el contrato y es que la empresa a todo el personal por contrato a término fijo, le entrega la carta de no prórroga, indistintamente si lo va a dar por terminado o no.

AL VIGESIMO CUARTO HECHO. ES CIERTO.

AL VIGESIMO QUINTO HECHO. ES CIERTO, lo cual corresponde al saldo de un préstamo realizado por la empresa al trabajador, el 30 de Agosto de 2019, el cual el trabajaor autorizó su descuento.

AL VIGESIMO SEXTO HECHO. ES CIERTO, de acuerdo a la documental aportada por la parte demandante.

AL VIGESIMO SEPTIMO HECHO. NO LE CONSTA A MI PODERDANTE, pero en gracia de discusión, ese es un examen realizado 13 meses exactos posteriores a la terminación del contrato de trabajo entre el demandante y la empresa COOCHOFAL.

EN CUANTO A LAS DECLARACIONES Y PRETENSIONES:

DE LA PRIMERA A LA OCTAVA. Me opongo, pues haciendo sólo una lectura de los hechos de la demanda, se puede coligar, sin hacer el mayor esfuerzo, que el trabajador al momento de la terminación del contrato, 26 de Septiembre de 2019, no se encontraba incapacitado, ni tenía ningún tipo de recomendaciones médico-laborales. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, establece una indemnización a favor del trabajador, cuando se termina unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, equivalente al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en dicho contrato. Con lo cual, mi poderdante actuó de acuerdo a la norma e indemnizó los 12 días de salario que eran los que faltaban para finalizar el contrato, es entonces claro, que la empresa COOCHOFAL actuó de acuerdo a la norma, por lo que no está llamada a prosperar la primera pretensión de la demanda y de contera las siguientes, pues se derivan de la primera.

A LA NOVENA. ME OPONGO, pues no tiene ningún asidero jurídico ni fáctico esta pretensión, pues tal figura de la sanción moratoria está establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y corresponde a una indemnización por falta de pago de salarios y prestaciones debidas, ampliada por la jurisprudencia, cuando se demuestre mala fe; y es claro que mi poderdante, empresa COOCHOFAL no dejó de pagar ni los salarios ni la liquidación de las prestaciones sociales del demandante y así lo reconoce tácitamente, cuando en ningún hecho de la demanda expresa que se le debe suma alguna.

A LA DECIMA Y UNDECIMA. ME OPONGO, por todo lo expresado en las anteriores.

A LA DUODECIMA. Considero que no es una pretensión, es una acción exclusiva del juez de conocimiento, previo estudio del cumplimiento legal.

EXCEPCIONES DE MERITO.

1.- INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION. Es claro y así quedará demostrado en el proceso, que mi poderdante no le asiste responsabilidad alguna en las obligaciones que se les endilga. De la demanda se infiere, pues no es clara, que el demandante pretende que se declare despido injusto y su sustentación la basa en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997,

RAMON MANJARRES MANJARRES

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ABOGADO TITULADO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Y SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DE ABOGADOS

Carrera 43 No. 84-33 Piso 2, Of. 2 CEL. 3182632856 - 3114029406

Email: rmanjarres09@gmail.com

Barranquilla - Colombia

pero olvidándose de lo que establece la misma norma en su artículo 5º: *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente”*.

2.- CARENCIA DEL DERECHO RECLAMADO. De acuerdo a lo expresado en la anterior excepción y lo que se demostrará con las pruebas, es que al demandante carece del más mínimo derecho reclamado. El demandante no tiene ningún derecho a reclamar, porque la empresa COOCHOFAL LTDA., cumplió con todas sus obligaciones legales y contractuales, por lo que no está llamada a prosperar las pretensiones de la demanda.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO:

- El artículo 24 de la Ley 100 de 1993, dice: **Acciones de cobro.** *Corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo*“. Lo anterior nos enseña que sólo son las entidades administradoras las que pueden ejercer el cobro de los aportes al sistema de seguridad social ante la jurisdicción judicial, por ello la presente demanda es improduyente que se haya vinculado a la Empresa COOCHOFAL, además que el demandante así lo ha expresado a lo largo de su demanda.
En conclusión, debe cesar en el presente proceso toda acción en contra de mi representada, Empresa COOCHOFAL, por no existir legitimidad en la causa para demandar por parte del señor HECTOR MILCIADES PABON LOPEZ.
- Por otro lado, la Empresa COOCHOFAL cumplió con todas las obligaciones laborales y en especial con el pago de toda la seguridad social del trabajador HECTOR MILCIADES PABON LOPEZ y durante sus contratos de trabajo a término fijo, los cuales se dieron en los períodos en los cuales no hay controversia. Pagos que lastimosamente la Empresa no puede certificar en estos momentos, pues Empresa sufrió una conflagración en Septiembre 29 de 1997, donde se incineraron muchos documentos, además de que son recibos y comprobantes que datan de hace más de 30 años.
- La relación laboral que existió entre la Empresa COOCHOFAL LTDA. y el señor NORBERTO REY QUINTERO, se dio a través de unos contratos a términos fijos, del 17 de Noviembre de 1993 al 18 de Marzo de 1994, del 01 de Diciembre de 1994 al 14 de Abril de 1997, del 29 de Abril de 1997 al 28 de Abril de 2007 y del 09 de Julio de 2007 al 08 de Julio de 2008; que el último período le fue informado con más de un mes de anticipación, al trabajador que su contrato no sería prorrogado al vencimiento del termino, Junio 8 de 2008. El demandante pretende alegar como terminación del contrato una decisión injusta por parte de la empresa, argumentando una debilidad manifiesta por parte del trabajador establecida en la Ley 361 de 1977 en su artículo 26, pero no da a conocer todo lo que establece dicha ley, por ejemplo en su artículo 5º y menos el artículo 26 en su totalidad.
- El artículo 5º de la mencionada ley establece: *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente”*. En el presente caso, ni la EPS ni el trabajador fue calificado con una limitación, ni mucho menos era evidente.
- El trabajador fue pensionado por invalidez, pero ello no es prueba alguna de que al momento de darse por terminado el contrato a termino fijo, tuviera alguna debilidad manifiesta, y tan cierto es esto que la Resolución por medio de la cual lo decretan invalido, da como fecha de estructuración

RAMON MANJARRES MANJARRES

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ABOGADO TITULADO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Y SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DE ABOGADOS

Carrera 43 No. 84-33 Piso 2, Of. 2 CEL. 3182632856 - 3114029406

Email: rmanjarres09@gmail.com

Barranquilla - Colombia

de la enfermedad el día 20 de Febrero de 2009 y de origen común, es decir, que su invalidez se produjo 8 meses después de terminada la relación laboral y que la misma fue por enfermedad común.

EXCEPCIONES PREVIAS Y DE MERITO.

1.- INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION. Es claro y así quedará demostrado en el proceso, que mi poderdante no le asiste responsabilidad alguna en las obligaciones que se les endilga. De la demanda se infiere, pues no es clara, que el demandante pretende que se declare despido injusto y su sustentación la basa en lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pero olvidándose de lo que establece la misma norma en su artículo 5º: *“Las personas con limitación deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificarán a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente”.*

2.- CARENCIA DEL DERECHO RECLAMADO. De acuerdo a lo expresado en la anterior excepción y lo que se demostrará con las pruebas, es que al demandante carece del más mínimo derecho reclamado. El demandante no tiene ningún derecho a reclamar, porque la empresa COOCHOFAL LTDA., cumplió con todas sus obligaciones legales y contractuales, por lo que no está llamada a prosperar las pretensiones de la demanda.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO:

- La situación fáctica de la presente demanda, se encuentra bastante clara, y consideramos que se centra en establecer que la terminación legal del contrato de trabajo por parte de COOCHOFAL, se dio bajo la circunstancia de una posible enfermedad del trabajador, lo cual y de acuerdo a todo el material probatorio aportado con la demanda y con la presente contestación, nunca existió.
- Consecuentemente con la pretensión de la demanda, el actor solicita que se le reintegre y reconozca y pague indemnizaciones, lo cual es algo bastante ilógico cuando el trabajador ni siquiera se encontraba incapacitado, no reportó nunca que se encontraba enfermo, que las incapacidades que reportó con la demanda todas se refieren a enfermedades generales y ninguna relacionada con la “supuesta” enfermedad que padece o padeció, que dicho sea de paso, quiere hacerla valer con un exámen de fecha un año posterior a la terminación del contrato.
- En gracia de discusión, si el trabajador realmente estuviese padeciendo de una enfermedad, esto de por sí no daría a una injustificación para dar por terminado el contrato de trabajo, pues a la luz de lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1977, que nos enseña:
“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.
No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”. (El resaltado es nuestro)
- En la demanda no está probado que el demandante tuviera una limitación física o sensorial y menos aún que la terminación del contrato de trabajo se debiera a una posible limitación, por lo cual, no hay razón para aplicar ninguna condena indemnizatoria a la empresa COOCHOFAL LTDA. Lo que si está probado en el proceso es que el demandante, presenta sólo unas

RAMON MANJARRES MANJARRES

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ABOGADO TITULADO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Y SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DE ABOGADOS

Carrera 43 No. 84-33 Piso 2, Of. 2 CEL. 3182632856 - 3114029406

Email: rmanjarres09@gmail.com

Barranquilla - Colombia

incapacidades de enfermedad general y que al momento de la terminación del contrato ni en los días anteriores, estaba incapacitado lo que podría ser una injustificada causal de despido.

- El artículo 167 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral, por disposición del artículo 145 del C.P.T.S.S., dispone que incumben a las partes probar los supuestos de hecho; tanto así, la Corte Suprema de Justicia, en reiterados y múltiples fallos ha establecido que, *"...Las cargas procesales son aquellas situaciones instituidas por la ley que comportan o demandan una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejadas contra él consecuencias desfavorables, como la preclusión de una oportunidad o un derecho procesal e inclusive la pérdida del derecho sustancial debatido en el proceso"* (Cut. Civ. Sept. 17/1985 M.P. Dr. Horacio Montoya Gil).
- Adicionalmente, jurisprudencial y doctrinalmente se han establecido, en materia laboral, algunas pautas, tales como:
 - ✓ Si se reclama INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, el trabajador debe probar el despido. El empleador debe probar su justificación.
 - ✓ Si se reclama SALARIO, se debe demostrar la prestación del servicio en el lapso reclamado. Si no se demuestra su cuantía, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor y a falta de éste, el que se fijare teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región, conforme se determine a través de la prueba pericial. De todas maneras, nadie podrá devengar menos del salario mínimo legal, en proporción a las ocho (8) horas diarias de la jornada máxima legal.
 - ✓ Si se reclama CESANTÍA, el trabajador debe demostrar las fechas de ingreso y retiro, al igual que el salario. El empleador debe demostrar que las canceló o depositó, que el trabajador no tenía derecho a ellas por las funciones desempeñadas, o que fueron retenidas por haber terminado el contrato laboral por las causales contempladas en el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, por actos delictuosos del trabajador contra el empleador o el personal directivo de la empresa, por daños materiales graves que le causó intencionalmente a los edificios, obras y maquinarias o porque reveló secretos técnicos o comerciales o dio a conocer asuntos de carácter reservado, con grave perjuicio para la empresa.
 - ✓ Si se reclama PRIMA DE SERVICIOS, el trabajador debe demostrar que laboró más de tres (3) meses en el respectivo semestre o que estuvo vinculado a través de un contrato a término fijo inferior a un año. El empleador deberá demostrar su pago, o que el contrato terminó con justa causa, o que no es una empresa de carácter permanente.
 - ✓ Si se reclaman HORAS EXTRAS, el trabajador debe demostrar una a una las horas extras que dice haber laborado. El empleador deberá probar que las canceló, o que el trabajador estaba excluido de la regulación sobre jornada máxima de trabajo.

Por lo anterior, me permito solicitarle señora Juez, se sirva dar por probadas las Excepciones de Fondo presentadas con la contestación de la demanda, **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION** y **CARENCIA DEL DERECHO RECLAMADO**, y consecuencialmente se sirva ABSOLVER a la Empresa COOCHOFAL LTDA., de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

PRUEBAS:

Ruego a usted, se sirva tener como pruebas las aportadas por la parte demandante en la presente demanda, además me permito allegar y solicitar las siguientes:

DOCUMENTALES:

- Cartas de no prórrogas de los contratos
- Certificación laboral de 1995
- Certificación de incapacidades
- Copia cheque pago de prestaciones sociales
- Concepto médico ocupacional de Enero 5 de 2019
- Concepto médico ocupacional de Septiembre 29/19

RAMON MANJARRES MANJARRES

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

ABOGADO TITULADO

ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL

Y SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DE ABOGADOS

Carrera 43 No. 84-33 Piso 2, Of. 2 CEL. 3182632856 - 3114029406

Email: rmanjarres09@gmail.com

Barranquilla - Colombia

- Contratos de trabajo
- Copias de incapacidades
- Copia liquidaciones de prestaciones sociales
- Notificación terminación del contrato de trabajo.
- Orden de examen de egreso
- Renuncia del trabajador
- Certificado de existencia y representación legal de COOCHOFAL
- Poder para actuar, debidamente diligenciado.

INTERROGATORIO DE PARTE:

Solicito se sirva ordenar que el demandante, señor WILLINTON OROZCO QUINTERO, absuelva interrogatorio de parte que le practicaré oralmente en forma oportuna, a fin de que deponga todo lo relacionado con los hechos y pretensiones de la presente demanda; y la contestación de la demanda, especialmente todo lo relacionado con referente a su “supuesta” enfermedad, incapacidades, etc.

ANEXOS:

Todos los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

DERECHO:

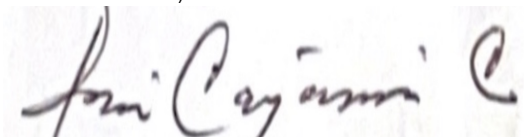
Fundo la presente contestación en el artículo 22, 23, 45, 46, 48, 57, 60, 62, 164 y 488 del C.S.T.; Ley 712 de 2001, Ley 1149 de 2007; artículos 45, 46, 48, 230 y demás del Código Sustantivo del Trabajo, artículos 31 y 32 del C.P.L.S.S., artículo 167 del Código General del Proceso, Ley 100 de 1993, Ley 797 de 2003 y Ley 862 de 2003.

NOTIFICACIONES:

Las partes recibirán notificaciones en las direcciones aportadas en la demanda.

El suscrito, en esta ciudad en la CARRERA 43 No. 84-33 Piso 2 Of. 2. Email: rmanjarres09@gmail.com.

Atentamente,



RAMON MANJARRES MANJARRES

C. C. No. 8.725.419 de Barranquilla

T.P. No. 143.982 del C. S. de la J