

**PROCESO RAD. 05579310500120190029700 JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA -  
TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S Y OTROS. CONTESTACIÓN Y LLAMAMIENTO EN  
GARANTIA**

angelica gonzalez suarez <angelicags18@hotmail.com>

Mié 7/02/2024 4:56 PM

Para:Juzgado 01 Laboral Circuito - Antioquia - Puerto Berrío <jlactopberrio@cendoj.ramajudicial.gov.co>  
CC:notificacionesjudiciales@cenittransporte.com <notificacionesjudiciales@cenittransporte.com>;  
abogados@lopezasociados.net <abogados@lopezasociados.net>;Sigifredo Congote Lopez <sigicongotelopez@yahoo.es>;Saul  
Bocanegra Pinzon <notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co>;Notificaciones Confianza  
<notificacionesjudiciales@confianza.com.co>;Notificaciones Judiciales (CENIT) <notificacionesjudiciales@cenit-  
transporte.com>;ccorreos@confianza.com.co <ccorreos@confianza.com.co>;MERLY PAOLA PICO CARRILLO  
<merlypico@grupoethuss.com.co>;ANGELICA GONZALEZ SUAREZ <angelicagonzalez@grupoethuss.com.co>

 2 archivos adjuntos (729 KB)

CONTESTACIÓN DEMANDA JESUS ANTONIO SEVERICHE rAD.pdf; LLAMAMIENTO EN GARANTIA - JESUS ANTONIO SEVERICHE  
CARDONA (RAD).pdf;

Doctora

**ERIKA DANIELA CARRILLO SALAZAR**

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO

[jlactopberrio@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jlactopberrio@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Puerto Berrío, Antioquia.

**E. S. D.**

**Ref.:** Proceso ordinario laboral de **JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA CONTRA  
TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S Y OTROS.**

**Exp. No.** 05579310500120190029700

**CC:** [notificacionesjudiciales@cenittransporte.com](mailto:notificacionesjudiciales@cenittransporte.com); [abogados@lopezasociados.net](mailto:abogados@lopezasociados.net);  
[sigicongotelopez@yahoo.es](mailto:sigicongotelopez@yahoo.es); [notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co](mailto:notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co);  
[notificacionesjudiciales@confianza.com.co](mailto:notificacionesjudiciales@confianza.com.co); [notificacionesjudiciales@cenit-transporte.com](mailto:notificacionesjudiciales@cenit-transporte.com);  
[ccorreos@confianza.com.co](mailto:ccorreos@confianza.com.co)

Reciba un cordial saludo,

Por medio del presente y encontrándonos dentro del término legal correspondiente se procede  
adjuntar escrito de **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA** junto con los medios probatorios aportados  
por parte de **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**, y **ESCRITO DE LLAMAMIENTO EN  
GARANTÍA** correspondiente.

Recibo notificaciones en la dirección electrónicas: [luisbencardino@termotecnica.com.co](mailto:luisbencardino@termotecnica.com.co)

Solicito atentamente al Despacho me remita acceso al expediente virtual autorizando las siguientes direcciones electrónicas para consulta: [merlypico@grupoethuss.com.co](mailto:merlypico@grupoethuss.com.co); [angelicagonzalez@grupoethuss.com.co](mailto:angelicagonzalez@grupoethuss.com.co)

Se remite el link de consulta de las pruebas y anexos correspondientes:

[PRUEBAS Y ANEXOS PROCESO JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA](#)

Agradecemos por favor descargar los archivos antes del **08 DE MARZO DE 2024**, dado que tiene fecha de expiración el link relacionado anteriormente.

Rogamos por favor confirmar el recibido del presente correo.

--

**ANGÉLICA GONZÁLEZ SUÁREZ**

Doctora  
**Erika Daniela Carrillo Salazar**  
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO  
Puerto Berrío, Antioquia.  
E. S. D.

**REF:** PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA  
**DEMANDANTE:** JESUS ANTONIO SEVERICHE  
**DEMANDADO:** TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S Y OTRO.  
**RADICACIÓN** 05579310500120190029700

**ASUNTO:** CONTESTACIÓN DE DEMANDA

**ANGÉLICA GONZÁLEZ SUÁREZ**, actuando en mi calidad de representante legal para asuntos judiciales de la sociedad **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**, tal y como consta en el certificado de existencia y representación legal que se adjunta con la presente contestación, encontrándome dentro del término legal procedo a dar **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA ORDINARIA LABORAL** instaurada por el señor **JUAN CARLOS MARÍN LONDOÑO** contra **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S** en los siguientes términos.

#### IDENTIFICACIÓN DE LA DEMANDADA

- **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S:**

**REPRESENTANTE LEGAL: LUIS EDUARDO BENCARDINO CALDERON**, mayor de edad, identificado con CC. No. 73103823.

**DOMICILIO TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S:** Calle 100 # 9A – 45 Torre 2, oficina 501. BOGOTA D.C. Teléfono: (1) 6507777.  
Correo notificaciones judiciales: gerencia@termotecnica.com.co

- **REPRESENTANTE LEGAL PARA ASUNTOS JUDICIALES:**

**ANGÉLICA GONZÁLEZ SUÁREZ**, domiciliada en Bogotá D.C., mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No.53.061.163, abogada en ejercicio e inscrito, titular de la Tarjeta Profesional No. 170.556 del Consejo Superior de la Judicatura.

Correo de notificación judicial registrado en el SIRNA: [angelicags18@hotmail.com](mailto:angelicags18@hotmail.com)

#### PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LOS HECHOS

**PRIMERO: NO ES CIERTO.** El demandante fue contratado por **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S** en el marco del contrato MA-0032887 y adicional No 01 suscrito entre **ECOPETROL S.A.** y **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**, sin embargo, se aclara que El

señor Jesús Antonio Severiche fue vinculado en 11 oportunidades distintas para ordenes de servicio específicas e independientes emitidas por ECOPETROL S.A. pactadas en cada uno de los contratos de trabajo.

Se aclara que la vinculación laboral se dio de manera exclusiva con mi representada TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S quien siempre fungió como empleador del demandante.

Cada uno de los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y mi representada finalizaron por: renuncia, o en su mayoría por aplicación de una causal objetiva de terminación de contrato, específicamente, por expiración del plazo pactado o por la contemplada en el literal d) del Art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, “finalización de la obra o labor contratada” lo cual es absolutamente demostrable con la orden de servicios a la que se encontraba sujeta cada una de las obras detalladas en cada contrato de trabajo y en las acta de liquidación correspondientes.

Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

El demandante desde el mes de diciembre de 2013 y hasta el mes de septiembre de 2017, no desempeñó los cargos de “Pintor, Aparejador, Ayudante B4 – C5, Calajaniador, Ayudante soldador, pues de lo evidenciado en los contratos y otro sí correspondientes del señor Severiche Cardona se evidencia que laboró en el cargo de Obrero A2.

**SEGUNDO: NO ES CIERTO.** Los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y mi representada no corresponden a los relacionados en este hecho y se puede concluir que cada uno de los contratos del señor Severiche Cardona tenía una modalidad de contrato o una obra/labor distinta y específica, razón por la que no puede el demandante pretender la declaratoria de un único contrato de trabajo entre el 01 de diciembre de 2013 al 30 de septiembre de 2017.

El señor Jesús Antonio Severiche fue vinculado en 11 oportunidades distintas para ordenes de servicio específicas e independientes emitidas por ECOPETROL S.A. pactadas en cada uno de los contratos de trabajo en las siguientes fechas:

No.	Régimen	Cargo	Modalidad de contrato laboral	Inicio	Finalizó	Forma de terminación del contrato	Lugar de trabajo	Contrato - obra
1	Convencional	Obrero A2	Fijo	01 de diciembre de 2013	01 de marzo de 2015	Renuncia	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887
2	Convencional	Obrero A2	Fijo	02 de marzo de 2015	29 de junio de 2015	Preaviso	Cimitarra	Contrato MA-0032887
3	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de julio de 2015	31 de julio de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-

								MTL-15- 023
4	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de agosto de 2015	31 de agosto de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-024
5	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de septiembre de 2015	30 de septiembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-027
6	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de octubre de 2015	31 de octubre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-030
7	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de noviembre de 2015	31 de diciembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-040
8	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2016	31 de enero de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-001

9	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de febrero de 2016	31 de marzo de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-003
10	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de abril de 2016	31 de diciembre de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Ordenes de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-010  TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-024
11	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2017	30 de septiembre de 2017	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-MAG-M-MTL-17-001  ACTA DE TERMINACIÓN CONTRATO CENIT

El salario reconocido al demandante en cada uno de los contratos de trabajo suscritos correspondía al definido en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en cada contrato de trabajo, así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**TERCERO: NO ES CIERTO.** El señor Jesús Antonio Severiche fue vinculado en 11 oportunidades distintas en las siguientes fechas:

No.	Régimen	Cargo	Modalidad de contrato laboral	Inicio	Finalizó	Forma de terminación del contrato	Lugar de trabajo	Contrato - obra
-----	---------	-------	-------------------------------	--------	----------	-----------------------------------	------------------	-----------------

1	Convencional	Obrero A2	Fijo	01 de diciembre de 2013	01 de marzo de 2015	Renuncia	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887
2	Convencional	Obrero A2	Fijo	02 de marzo de 2015	29 de junio de 2015	Preaviso	Cimitarra	Contrato MA-0032887
3	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de julio de 2015	31 de julio de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-023
4	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de agosto de 2015	31 de agosto de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-024
5	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de septiembre de 2015	30 de septiembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-027
6	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de octubre de 2015	31 de octubre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-030
7	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de noviembre de 2015	31 de diciembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-040
8	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2016	31 de enero de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-001
9	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de febrero de 2016	31 de marzo de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-003

10	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de abril de 2016	31 de diciembre de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887  Ordenes de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-010  TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-024
11	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2017	30 de septiembre de 2017	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887:  Orden de trabajo: TERMO-SEB-MAG-M-MTL-17-001  ACTA DE TERMINACIÓN CONTRATO CENIT

Se aclara que la vinculación laboral se dio de manera exclusiva con mi representada TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S quien siempre fungió como empleador del demandante.

Cada uno de los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y mi representada finalizaron por: renuncia, o en su mayoría por aplicación de una causal objetiva de terminación de contrato, específicamente, por expiración del plazo pactado o por la contemplada en el literal d) del Art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, “finalización de la obra o labor contratada” lo cual es absolutamente demostrable con la orden de servicios a la que se encontraba sujeta cada una de las obras detalladas en cada contrato de trabajo y en las acta de liquidación correspondientes.

En este punto resulta relevante aclarar que **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**, es una Compañía con más de 60 años en el mercado, cuya actividad económica principal está orientada a la ejecución de proyectos de ingeniería, construcción, montajes, actividades industriales, así como la prestación de servicios de mantenimiento a las diferentes facilidades en el Sector de Hidrocarburos. Nuestra actividad económica lleva implícita la Calidad de Contratistas, puesto que mi representada se ha especializado en la ejecución de proyectos en diferentes sectores económicos, los cuales son contratados por un tercero.

Particularmente, para la ejecución de contrato MA-0032887 suscrito con ECOPETROL S.A, se contrató al personal bajo la modalidad de término fijo y por obra labor contratada, **LAS CUALES EJECUTAN LAS ORDENES DE SERVICIO REQUERIDAS** por nuestro cliente Ecopetrol.

Por lo anterior **no puede el demandante pretender la declaratoria de un único contrato de trabajo entre el 01 de diciembre de 2013 al 30 de septiembre de 2017**, por cuanto cada contrato de trabajo, si bien es cierto se dio dentro del marco del contrato MA-0032887, tiene un objeto distinto y se encuentra sujeto a una orden de servicio específica. El demandante laboró para Termotecnica Coindustrial S.A.S en otros proyectos y conoce a la perfección el tipo de contrato que se aplica para un proyecto de esta índole que a hoy pretende desconocer.

**CUARTO: NO ES CIERTO.** El demandante desempeñó el cargo para el cual fue contratado en los diferentes contratos laborales conforme las diferentes órdenes de servicio de Ecopetrol, las cuales eran especificadas en cada uno de los contratos por obra o labor que tuvo el demandante.

El régimen salarial aplicable al caso del demandante es el contemplado en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de **Obrero A2** así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

El demandante desde el mes de diciembre de 2013 y hasta el mes de septiembre de 2017, no desempeñó los cargos de “Pintor, Aparejador, Ayudante B4 – C5 Ayudante soldador, pues de lo evidenciado en los contratos y otro sí correspondientes del señor Severiche Cardona se evidencia que se pactó y desempeñó en el cargo de **Obrero A2**

**QUINTO: NO ES CIERTO.** La jornada laboral del demandante se encontraba dentro de la máxima legal.

**SEXTO: NO ES CIERTO.** El demandante no laboraba bajo una disponibilidad absoluta y permanente de 24 horas del día, todos los días, esta afirmación debe ser demostrada conforme al principio de la carga de la prueba establecido en el Artículo 167 del C.G.P. Ahora, en el hipotético evento que se haya presentado simple disponibilidad, debe tenerse de presente que durante esta no se ejercieron funciones de trabajo real y efectivo. Lo anterior demuestra que no se cumplen los presupuestos establecidos en la Sentencia SL- 5584 de 2017, pues los fundamentos fácticos o de hecho que estudio dicha providencia judicial son totalmente distintos a los del caso que ocupa nuestra atención.

Se reitera que el demandante se encontraba sujeto a la jornada máxima legal de (48) horas semanales, que en algunas ocasiones laboró horas extras las cuales fueron debidamente liquidadas y pagadas y que si en algún momento se requirió de los servicios del demandante en días de descanso, los mismos fueron remunerados y/o compensados en debida forma y conforme a la normatividad laboral vigente.

**SÉPTIMO: NO ES UN HECHO.** El apoderado del demandante realiza manifestaciones en este numeral que no cumplen con los requisitos previstos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo de la Seguridad Social, por lo cual no me es dable pronunciarme conforme la normatividad procesal laboral.

**OCTAVO: NO ES CIERTO.** El señor Jesús Antonio Severiche tuvo proceso disciplinario, por incumplir las normas laborales y su contrato laboral, por ello no es cierta la afirmación del demandante en este numeral.

**NOVENO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO.** Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato.

El salario reconocido al demandante en cada uno de los contratos de trabajo suscritos correspondía al definido en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al

demandante se pagó en debida forma el salario pactado en cada contrato de trabajo, así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DÉCIMO: NO ES CIERTO.** De manera ocasional se prestó el servicio del demandante en lugares diferentes a los de su contratación. Cuando esto sucedió se le reconocieron los gastos de viaje para contratistas reglamentados en la guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol numeral 3.4.9 y además que se encuentra reglamentado en el contrato MA-0032887 en la CLÁUSULA TERCERA, PARÁGRAFO SEGUNDO- DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL DEL CONTRATISTA.

Ahora bien, en lo que hace referencia a los gastos de viaje, se contempla que el Contratista deberá realizar el reconocimiento de los viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su base de trabajo para cumplir con el objeto del contrato suscrito con ECOPETROL, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición legal contenida en el Artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990.

Lo que ello quiere decir, es que debe aplicarse el Art. 130 del Código Sustantivo del Trabajo que en lo pertinente enseña:

***“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.***

- 1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
- 2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*
- 3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.*

Si se observa la frecuencia con la que cada trabajador debía desplazarse fuera de su lugar de trabajo no se hacía con la habitualidad que exige la norma para que deba reconocerse una incidencia salarial sobre los gastos de alojamiento y alimentación.

En el caso particular del demandante cuando este se desplazó fuera de su sitio de trabajo se le reconocieron dichos gastos de viaje como en efecto se observa en los desprendibles de nómina anexos a la presente contestación de demanda.

**DÉCIMO PRIMERO: NO ES CIERTO.** Si de manera ocasional se prestó el servicio el demandante en lugares diferentes a los de su contratación, mi representada reconoció los gastos de viaje para contratistas reglamentados en la guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol numeral 3.4.9 y además que se encuentra reglamentado en el contrato MA-0032887 en la CLÁUSULA TERCERA, PARÁGRAFO SEGUNDO- DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL DEL CONTRATISTA.

Ahora bien, en lo que hace referencia a los gastos de viaje, se contempla que el Contratista deberá realizar el reconocimiento de los viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su base

de trabajo para cumplir con el objeto del contrato suscrito con ECOPETROL, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición legal contenida en el Artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990.

Lo que ello quiere decir, es que debe aplicarse el Art. 130 del Código Sustantivo del Trabajo que en lo pertinente enseña:

**“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.**

4. *Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
5. *Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*
6. *Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.*

Si se observa la frecuencia con la que cada trabajador debía desplazarse fuera de su lugar de trabajo no se hacía con la habitualidad que exige la norma para que deba reconocerse una incidencia salarial sobre los gastos de alojamiento y alimentación.

En el caso particular del demandante cuando este se desplazó fuera de su sitio de trabajo se le reconocieron dichos gastos de viaje como en efecto se observa en los desprendibles de nómina anexos a la presente contestación de demanda.

**DECIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO.** Al momento de la terminación del contrato (30 de septiembre de 2017) del señor Severiche Cardona, el ex trabajador no se encontraba incapacitado, con cirugías pendientes o terapias, además, no contaba con porcentaje de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral que determinara el grado de limitación a su salud como relevante y que lo situara en estado de indefensión o debilidad manifiesta, por ello el demandante no logra acreditar situación alguna de salud que padeciera durante la vigencia del contrato que lo situará en un escenario de desventaja respecto de los demás colaboradores de mi representada, o impidiera su posterior reincorporación en el ámbito laboral, por lo cual el demandante no ostentaba fuero de salud que alega en la presente litis.

Se pone de presente que el objeto del contrato laboral del señor Severiche Cardona se cumplió para la fecha de terminación del contrato de trabajo del demandante, esto es 30 de septiembre de 2017, lo cual se encuentra corroborado con el acta de finalización del contrato Contrato MA- 0032887 a la cual se encontraba atado el contrato del demandante, suscrito entre Ecopetrol y mi representada, en la cual se puede observar que el porcentaje previsto para la fecha de terminación del contrato del demandante se cumplió a cabalidad.

	Acta de Terminación del Contrato	Información Restringida Página 1 de 3
	GGC-FO-008	Versión: 3.0

CONTRATO No.	MCEI 8000000501- N° CEN1 8000002848
CONTRATISTA	TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S.
OBJETO DEL CONTRATO	EJECUCION DE OBRAS Y TRABAJOS DE MANTENIMIENTO DE SISTEMA DE TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS – ZONA CENTRO ORIENTE
LUGAR DE EJECUCIÓN DEL SERVICIO	ZONA CENTRO ORIENTE
PERIODO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO <sup>1</sup>	DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2013 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2017.
FECHA DE INICIO	DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2013
VALOR INICIAL <sup>1</sup>	SEISCIENTOS TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES TRESCIENTOS DOS MIL CATORCE PESOS (\$603.750.302.014) PESOS MCTE, sin incluir el valor de los Gastos Reembolsables, ni el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

- TERMOTECNICA terminó el 30 de septiembre de 2017 el contrato del demandante conforme al objeto contratado, de acuerdo con el avance del contrato No. 0032887, por ello se acreditó una razón alejada de cualquier acto discriminatorio que genere la ilegalidad de la misma, dado que la desvinculación no estuvo relacionada con las “supuestas condiciones médicas” del ex trabajador, sino que obedeció a la extinción definitiva del objeto y causa que generó el contrato de trabajo de conformidad al numeral 1 literal D del artículo 61 del C.S.T. , razón por la cual se terminaron los contratos laborales de todos los colaboradores que aún seguían vinculados al Consorcio, bajo una causal legal y objetiva de conformidad con el artículo 45 y numeral 1° literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Además de la causa objetiva y causal legal de terminación del vínculo laboral la presunta discriminación por condiciones de salud del demandante se desvirtúa con la terminación del Contrato MA- 0032887, el cual a la fecha se encuentra ejecutado en un 100%, tal como consta en el acta de liquidación de dicha orden de servicio.

Con lo anterior, queda demostrado que mi representada dio por terminado el contrato de trabajo del accionante bajo una causal legal y razón objetiva, que desvirtúa cualquier presunción de discriminación, como lo es, no solo la terminación de la obra o labor contratada específica del ex trabajador sino también la ejecución total y entrega definitiva del Contrato de Obra Nro. 0032887. Situación que generó la insubsistencia de la causa que dio origen a la relación laboral.

**DECIMO TERCERO: NO ES CIERTO.** Mi representada pagó al demandante salarios, prestaciones sociales y **vacaciones** de manera oportuna y en debida forma, tan es así que aún sin que los gastos de viaje tuvieran la habitualidad prevista en el Art. 130 del C.S. T, mi representada pagó al demandante la incidencia salarial de los mismos en los que correspondieron a alojamiento y alimentación

Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DECIMO CUARTO: NO ES CIERTO.** Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, **prima convencional**, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DECIMO QUINTO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO.** Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato.

El salario reconocido al demandante en cada uno de los contratos de trabajo suscritos correspondía al definido en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en cada contrato de trabajo, así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DECIMO SEXTO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO.** Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato.

El salario reconocido al demandante en cada uno de los contratos de trabajo suscritos correspondía al definido en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en cada contrato de trabajo, así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DECIMO SEPTIMO: NO ES CIERTO.** Mi representada pago todas y cada una de las acreencias laborales que se causaron en cada uno de los 11 contratos suscritos por el demandante con mi representada en oportuna y debida forma, así mismo se aclara que mi representada cumplió a cabalidad con el pago de aportes al sistema integral de seguridad social en debida forma y de manera cumplida contrario a lo afirmado por el apoderado del demandante, pues es evidente la buena fe de mi representada en cada contrato laboral que fungió como empleador del demandante.

**DECIMO OCTAVO:** Mi representada realizó los aportes al sistema integral de seguridad social teniendo en cuenta todos los conceptos salariales que devengaba el demandante en vigencia de cada una de las vinculaciones laborales que suscribió con TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S.

Téngase en cuenta que si bien es cierto la convención colectiva de trabajo contempla una serie de beneficios para los trabajadores directos de ECOPETROL, los beneficios convencionales aplicables a los trabajadores de contratistas son los contemplados en la Guía de Aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por ECOPETROL aplicable a CONTRATISTAS, es decir, no le

son aplicables la totalidad de beneficios convencionales de Convención Colectiva de Trabajo de ECOPEPETROL como mal lo afirma el apoderado del demandante.

Como se puede evidenciar en los diferentes contratos de trabajo suscritos entre el señor Severiche Cardona y TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S, le fueron reconocidos sus salarios y beneficios convencionales como se corrobora en los contratos de trabajo y pagos de nómina correspondientes que se aportan con la presente contestación.

**DECIMO NOVENA: NO ME CONSTA.** No me es dado pronunciarme pues es un hecho de la parte actora en relación con un tercero.

**VIGESIMO: NO ME CONSTA.** No me es dado pronunciarme pues es un hecho de la parte actora en relación con un tercero.

### **PRETENSIONES**

**PRIMERA: ME OPONGO.** El señor Jesús Antonio Severiche fue vinculado en 11 oportunidades distintas en las siguientes fechas:

No.	Régimen	Cargo	Modalidad de contrato laboral	Inicio	Finalizó	Forma de terminación del contrato	Lugar de trabajo	Contrato - obra
1	Convencional	Obrero A2	Fijo	01 de diciembre de 2013	01 de marzo de 2015	Renuncia	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887
2	Convencional	Obrero A2	Fijo	02 de marzo de 2015	29 de junio de 2015	Preaviso	Cimitarra	Contrato MA-0032887
3	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de julio de 2015	31 de julio de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15- 023
4	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de agosto de 2015	31 de agosto de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-024
5	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de septiembre de 2015	30 de septiembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-027

6	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de octubre de 2015	31 de octubre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-030
7	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de noviembre de 2015	31 de diciembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-040
8	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2016	31 de enero de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-001
9	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de febrero de 2016	31 de marzo de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-003
10	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de abril de 2016	31 de diciembre de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Ordenes de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-010  TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-024
11	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2017	30 de septiembre de 2017	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887:  Orden de trabajo: TERMO-SEB-MAG-M-MTL-17-001  ACTA DE TERMINACIÓN CONTRATO CENIT

Se aclara que la vinculación laboral se dio de manera exclusiva con mi representada TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S quien siempre fungió como empleador del demandante.

Cada uno de los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y mi representada finalizaron por: renuncia, o en su mayoría por aplicación de una causal objetiva de terminación de contrato, específicamente, por expiración del plazo pactado o por la contemplada en el literal d) del Art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, “finalización de la obra o labor contratada” lo cual es absolutamente demostrable con la orden de servicios a la que se encontraba sujeta cada una de las obras detalladas en cada contrato de trabajo y en las acta de liquidación correspondientes.

**SEGUNDA: ME OPONGO.** El señor Jesús Antonio Severiche fue vinculado en 11 oportunidades distintas en las siguientes fechas:

No.	Régimen	Cargo	Modalidad de contrato laboral	Inicio	Finalizó	Forma de terminación del contrato	Lugar de trabajo	Contrato - obra
1	Convencional	Obrero A2	Fijo	01 de diciembre de 2013	01 de marzo de 2015	Renuncia	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887
2	Convencional	Obrero A2	Fijo	02 de marzo de 2015	29 de junio de 2015	Preaviso	Cimitarra	Contrato MA-0032887
3	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de julio de 2015	31 de julio de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15- 023
4	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de agosto de 2015	31 de agosto de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-024
5	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de septiembre de 2015	30 de septiembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-027
6	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de octubre de 2015	31 de octubre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-030
7	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de noviembre de 2015	31 de diciembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-

								MTL-15-040
8	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2016	31 de enero de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-001
9	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de febrero de 2016	31 de marzo de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-003
10	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de abril de 2016	31 de diciembre de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Ordenes de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-010 TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-024
11	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2017	30 de septiembre de 2017	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887: Orden de trabajo: TERMO-SEB-MAG-M-MTL-17-001 - ACTA DE TERMINACIÓN CONTRATO CENIT

Se aclara que la vinculación laboral se dio de manera exclusiva con mi representada TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S quien siempre fungió como empleador del demandante.

Cada uno de los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y mi representada finalizaron por: renuncia, o en su mayoría por aplicación de una causal objetiva de terminación de contrato, específicamente, por expiración del plazo pactado o por la contemplada en el literal d) del Art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, “finalización de la obra o labor contratada” lo cual es absolutamente demostrable con la orden de servicios a la que se encontraba sujeta cada una de las obras detalladas en cada contrato de trabajo y en las acta de liquidación correspondientes.

En este punto resulta relevante aclarar que **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**, es una Compañía con más de 60 años en el mercado, cuya actividad económica principal está orientada a la ejecución de proyectos de ingeniería, construcción, montajes, actividades industriales, así como la prestación de servicios de mantenimiento a las diferentes facilidades en el Sector de Hidrocarburos. Nuestra actividad económica lleva implícita la Calidad de Contratistas, puesto que mi representada se ha especializado en la ejecución de proyectos en diferentes sectores económicos, los cuales son contratados por un tercero.

Particularmente, para la ejecución de contrato MA-0032887 suscrito con ECOPETROL S.A, se contrató al personal bajo la modalidad de término fijo y por obra labor contratada, **LAS CUALES EJECUTAN LAS ORDENES DE SERVICIO REQUERIDAS** por nuestro cliente Ecopetrol.

Por lo anterior **no puede el demandante pretender la declaratoria de un único contrato de trabajo entre el 01 de diciembre de 2013 al 30 de septiembre de 2017**, por cuanto cada contrato de trabajo, si bien es cierto se dio dentro del marco del contrato MA-0032887, tiene un objeto distinto y se encuentra sujeto a una orden de servicio específica. El demandante laboró para Termotecnica Coindustrial S.A.S en otros proyectos y conoce a la perfección el tipo de contrato que se aplica para un proyecto de esta índole que a hoy pretende desconocer.

**TERCERA: ME OPONGO.** El régimen salarial aplicable al caso del demandante es el contemplado en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**CUARTA: ME OPONGO.** El régimen salarial aplicable al caso del demandante es el contemplado en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

El demandante desde el mes de diciembre de 2013 y hasta el mes de septiembre de 2017, no desempeñó los cargos de “Pintor, Aparejador, Ayudante B4 – C5 Ayudante soldador, pues de lo evidenciado en los contratos y otro sí correspondientes del señor Severiche Cardona se evidencia que laboró en el cargo de Obrero A2, razón por lo cual esta pretensión o se encierra llamada a prosperar.

**QUINTA: ME OPONGO.** De manera ocasional si el demandante prestó el servicio en lugares diferentes a los de su contratación, se le reconocieron los gastos de viaje para contratistas reglamentados en la guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol numeral 3.4.9 y además que se encuentra reglamentado en el contrato MA-0032887 en la **CLÁUSULA TERCERA, PARÁGRAFO SEGUNDO- DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL DEL CONTRATISTA.**

Ahora bien, en lo que hace referencia a los gastos de viaje, se contempla que el Contratista deberá

realizar el reconocimiento de los viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su base de trabajo para cumplir con el objeto del contrato suscrito con ECOPETROL, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición legal contenida en el Artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990.

Lo que ello quiere decir, es que debe aplicarse el Art. 130 del Código Sustantivo del Trabajo que en lo pertinente enseña:

***“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.***

1. *Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
2. *Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*
3. *Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.*

Si se observa la frecuencia con la que cada trabajador debía desplazarse fuera de su lugar de trabajo no se hacía con la habitualidad que exige la norma para que deba reconocerse una incidencia salarial sobre los gastos de alojamiento y alimentación.

En el caso particular del demandante cuando este se debía desplazar fuera de su sitio de trabajo se le reconocieron dichos gastos de viaje como en efecto se observa en los desprendibles de nómina anexos a la presente contestación de demanda.

**SEXTA: ME OPONGO. ME OPONGO.** De manera ocasional si el demandante prestó el servicio en lugares diferentes a los de su contratación, se le reconocieron los gastos de viaje para contratistas reglamentados en la guía de aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por Ecopetrol numeral 3.4.9 y además que se encuentra reglamentado en el contrato MA-0032887 en la CLÁUSULA TERCERA, PARÁGRAFO SEGUNDO- DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL DEL CONTRATISTA.

Ahora bien, en lo que hace referencia a los gastos de viaje, se contempla que el Contratista deberá realizar el reconocimiento de los viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su base de trabajo para cumplir con el objeto del contrato suscrito con ECOPETROL, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición legal contenida en el Artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990. —

Lo que ello quiere decir, es que debe aplicarse el Art. 130 del Código Sustantivo del Trabajo que en lo pertinente enseña:

***“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.***

4. *Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
5. *Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*

6. *Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.*

Si se observa la frecuencia con la que cada trabajador debía desplazarse fuera de su lugar de trabajo no se hacía con la habitualidad que exige la norma para que deba reconocerse una incidencia salarial sobre los gastos de alojamiento y alimentación.

En el caso particular del demandante cuando este se debía desplazar fuera de su sitio de trabajo se le reconocieron dichos gastos de viaje como en efecto se observa en los desprendibles de nómina anexos a la presente contestación de demanda.

**SÉPTIMA: ME OPONGO.** El demandante no laboraba bajo una disponibilidad absoluta y permanente de 24 horas del día, todos los días, esta afirmación debe ser demostrada conforme al principio de la carga de la prueba establecido en el Artículo 167 del C.G.P. Ahora, en el hipotético evento que se haya presentado simple disponibilidad, debe tenerse de presente que durante esta no se ejercieron funciones de trabajo real y efectivo. Lo anterior demuestra que no se cumplen los presupuestos establecidos en la Sentencia SL- 5584 de 2017, pues los fundamentos fácticos o de hecho que estudio dicha providencia judicial son totalmente distintos a los del caso que ocupa nuestra atención.

**OCTAVO: ME OPONGO.** Los salarios establecidos en la guía de aspectos y condiciones laborales para empresas contratistas de Ecopetrol, son los mismos que se registran en cada uno de los contratos suscritos entre el señor Severiche Cardona y Termotécnica Coindustrial S.A.S., los cuales en todo momento fueron reconocidos y pagados, adicional a ello fueron de conocimiento del demandante. Razón por la cual no hay sumas de dinero adicionales por reconocer además de las ya canceladas

En lo que corresponde a los contratos suscritos con el demandante, mi representada liquidó y pagó las cesantías al final de cada contrato de trabajo, pues en los mismos no se generó la obligación de consignar las cesantías en el Fondo, salvo el primero contrato laboral que tuvo el señor Severiche Cardona.

**NOVENA: ME OPONGO.** Los salarios establecidos en la guía de aspectos y condiciones laborales para empresas contratistas de Ecopetrol, son los mismos que se registran en cada uno de los contratos suscritos entre el señor Severiche Cardona y Termotécnica Coindustrial S.A.S., los cuales en todo momento fueron reconocidos y pagados, adicional a ello fueron de conocimiento del demandante. Razón por la cual no hay sumas de dinero adicionales por reconocer además de las ya canceladas por concepto de interés de las cesantías pagadas en debida forma al señor Severiche Cardona.

**DÉCIMA: ME OPONGO.** Mi representada pagó al demandante salarios, prestaciones sociales y **vacaciones** de manera oportuna y en debida forma, tan es así que aún sin que los gastos de viaje tuvieran la habitualidad prevista en el Art. 130 del C.S. T, mi representada pagó al demandante la incidencia salarial de los mismos en los que correspondieron a alojamiento y alimentación

Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DÉCIMA PRIMERA: ME OPONGO.** Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo para el cargo de Obrero A2 así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial.

**DÉCIMA SEGUNDA: ME OPONGO.** Se trata de una pretensión genérica, imprecisa e incluso confusa, toda vez que de manera clara no se detalla la relación laboral a que se hace referencia en este ítem. El apoderado del demandante no es preciso. En sus peticiones.

Sin embargo, se aclara que el último contrato de trabajo suscrito entre el demandante y TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S finalizó en aplicación de la causal objetiva de terminación del contrato contemplada en el Art. 61 literal d) del código sustantivo de trabajo.

No puede pretenderse el reconocimiento de ningún derecho laboral derivado de vinculaciones laborales anteriores como quiera que finalizaron en legal forma y adicional las mismas ya se encuentran prescritas.

**DÉCIMA TERCERA: ME OPONGO.** Mi representada pago todas y cada una de las acreencias laborales que se causaron en cada uno de los 11 contratos suscritos por el demandante con mi representada en oportuna y debida forma, así mismo se aclara que mi representada cumplió a cabalidad con el pago de aportes al sistema integral de seguridad social en debida forma y de manera cumplida contrario a lo afirmado por el apoderado del demandante, pues es evidente la buena fe de mi representada en cada contrato laboral que fungió como empleador del demandante.

**DÉCIMA CUARTA: ME OPONGO.** Los salarios establecidos en la guía de aspectos y condiciones laborales para empresas contratistas de Ecopetrol, son los mismos que se registran en cada uno de los contratos suscritos entre el señor Severiche Cardona y Termotécnica Coindustrial S.A.S., los cuales en todo momento fueron reconocidos y pagados, adicional a ello fueron de conocimiento del demandante. Razón por la cual no hay sumas de dinero adicionales por reconocer además de las ya canceladas

En lo que corresponde a los contratos suscritos con el demandante, mi representada liquidó y pagó las cesantías al final de cada contrato de trabajo, pues en los mismos no se generó la obligación de consignar las cesantías en el Fondo, salvo el primero contrato laboral que tuvo el señor Severiche Cardona.

**DÉCIMA QUINTA: ME OPONGO.** A la condena de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, pues la autorización del Ministerio de Trabajo es requerida cuando el motivo de la terminación del contrato de trabajo está relacionado con el estado de salud o limitación del trabajador, presupuesto que en el caso del demandante no se logra acreditar, ya que existe prueba contundente que demuestra que la finalización del vínculo laboral tiene como causa la terminación de la obra o labor contratada para el cual fue contratado el señor Severiche Cardona.

**DÉCIMA SEXTA: ME OPONGO.** El salario reconocido al demandante en cada uno de los contratos de trabajo suscritos correspondía al definido en la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo. Al demandante se pagó en debida forma el salario pactado en el contrato de trabajo, así como los conceptos de orden convencional que le eran aplicables en cada contrato, esto es: prima de habitación, prima convencional, prima de vacaciones y un subsidio de alimentación sin incidencia salarial

**DÉCIMA SÉPTIMA: ME OPONGO.** Como quiera que no le asiste al demandante los derechos invocados y al carecer la demanda de fundamentos legales para exigir el reconocimiento y pago de dichas pretensiones, no hay lugar a que se condene a mi representada por concepto de costas incluyendo las agencias en derecho que genere el proceso y por el contrario solicito se condene en costas y agencias a la parte demandante en el presente proceso.

**DÉCIMA OCTAVA: ME OPONGO.** Mi representada actuó con absoluta BUENA FE al pagar al demandante lo que por ley le correspondía. Liquidó en forma correcta las prestaciones sociales tanto en vigencia como a la finalización de cada contrato de trabajo suscrito. Tomó como base los beneficios convencionales que por extensión se aplicaba a trabajadores de contratistas y que tenían incidencia salarial y a los gastos de viaje aún sin ser habituales aplicó la incidencia en lo que tiene que ver con alojamiento y manutención. A la fecha mi representada no adeuda ningún valor por ningún concepto que deba ser indexado, por lo que esta pretensión no se encuentra llamada a prosperar.

**HECHOS Y RAZONES DE DEFENSA**

• **GENERALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

- I. Entre **TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL SAS** y el Sr. **JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA**, existieron once (11) contratos de trabajo de la siguiente manera.

No.	Régimen	Cargo	Modalidad de contrato laboral	Inicio	Finalizó	Forma de terminación del contrato	Lugar de trabajo	Contrato - obra
1	Convencional	Obrero A2	Fijo	01 de diciembre de 2013	01 de marzo de 2015	Renuncia	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887
2	Convencional	Obrero A2	Fijo	02 de marzo de 2015	29 de junio de 2015	Preaviso	Cimitarra	Contrato MA-0032887
3	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de julio de 2015	31 de julio de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15- 023
4	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de agosto de 2015	31 de agosto de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-024

5	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de septiembre de 2015	30 de septiembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-027
6	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de octubre de 2015	31 de octubre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-030
7	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de noviembre de 2015	31 de diciembre de 2015	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-040
8	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2016	31 de enero de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-001
9	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de febrero de 2016	31 de marzo de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Orden de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-003
10	Convencional	Obrero A2	Obra	1 de abril de 2016	31 de diciembre de 2016	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887 Ordenes de trabajo: TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-010 TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-024
11	Convencional	Obrero A2	Obra	01 de enero de 2017	30 de septiembre de 2017	Terminación de la obra o labor contratada.	Puerto Olaya	Contrato MA-0032887: Orden de trabajo: TERMO-SEB-MAG-M-MTL-17-001 - ACTA DE TERMINACIÓN CONTRATO CENTIT

- El cargo desempeñado por el demandante fue OBRERO A2
- En los diferentes contratos de trabajo suscritos entre el señor JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA y TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S, le fueron reconocidos sus salarios y beneficios convencionales.

Los anteriores conceptos se encuentran contemplados en la Guía de Aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por ECOPETROL aplicable a CONTRATISTAS para las vigencias 2014-2017. Se aclara que adicional a estos conceptos se determinan una serie de beneficios en lo concerniente al sistema integral de seguridad social que también fueron aplicables al demandante.

- **DE LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO A CONTRATISTAS DE ECOPETROL**

La convención colectiva de trabajo ECOPETROL-USO no se hace extensiva de manera total a los trabajadores de contratistas y para ello se crea la GUÍA DE ASPECTOS Y CONDICIONES LABORALES EN ACTIVIDADES CONTRATADAS POR ECOPETROL la cual tiene por objeto Orientar a los Oferentes, Planeadores, Funcionarios Autorizados, Administradores, Gestores de Contratos y **a los Contratistas de ECOPETROL S.A.** (en adelante ECOPETROL), sobre los principales aspectos y condiciones laborales que se deben tener en cuenta en la planeación, celebración, ejecución y cierre de un contrato que requiere para su desarrollo vinculación de personal por parte del contratista mediante contrato de trabajo.

Si bien es cierto la convención colectiva de trabajo contempla una serie de beneficios para los trabajadores directos de ECOPETROL, los beneficios convencionales aplicables a los trabajadores de contratistas son los contemplados en la Guía de Aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por ECOPETROL aplicable a CONTRATISTAS, es decir, no le son aplicables la totalidad de beneficios convencionales de Convención Colectiva de Trabajo de ECOPETROL como mal lo afirma el apoderado del demandante.

Ahora bien, en lo que hace referencia a los gastos de viaje, se contempla que el Contratista deberá realizar el reconocimiento de los viáticos a los trabajadores que deban desplazarse fuera de su base de trabajo para cumplir con el objeto del contrato suscrito con ECOPETROL, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición legal contenida en el Artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990. Lo que ello quiere decir, es que debe aplicarse el Art. 130 del Código Sustantivo del Trabajo que en lo pertinente enseña:

***“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.***

- 1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
- 2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*
- 3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos*

*accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.*

Si se observa la frecuencia con la que cada trabajador debía desplazarse fuera de su lugar de trabajo no se hacía con la habitualidad que exige la norma para que deba reconocerse una incidencia salarial sobre los gastos de alojamiento y alimentación.

El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo nada dice sobre la forma de concesión de los viáticos, sino que hace distinción en que siendo permanentes, el valor de los mismos, correspondiente a manutención y alojamiento son factor salarial, no así la parte destinada al transporte o desplazamiento del trabajador y los gastos de representación.

Al respecto, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-081/96, consideró lo siguiente:

“ La distinción legal entre viáticos permanentes y transitorios, para efectos salariales se ajusta a la Carta, dado que es posible que el legislador establezca la noción respectiva de qué es salario, siempre y cuando no desborde el contenido constitucional que se le ha dado al concepto a definir. En efecto, con criterios que armonizan con la Carta, la O.I.T., en el artículo 1º del Convenio No. 95 relativo a la protección del salario, ratificado por Colombia mediante la Ley 54 de 1962, y que por ende hace parte de la legislación interna, ha definido el salario, como "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. La Corte entiende que el establecimiento legal de una fracción salarial en el total del viático permanente se encuentra dentro del marco de desarrollo legal, en la cual el legislador se desenvuelve en un ámbito de acción autorizado constitucionalmente.

(...)

La Corte entiende que el establecimiento legal de una fracción salarial en el total del viático permanente se encuentra dentro del marco de desarrollo legal, en la cual el legislador se desenvuelve en un ámbito de acción autorizado constitucionalmente. En efecto, es razonable sostener que aquella parte del viático permanente destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento constituye salario, partiendo del concepto legal y doctrinario según el cual el salario es la retribución por la labor del trabajador, para que éste pueda subvenir a sus necesidades. En efecto, si continuamente el trabajador se encuentra fuera de su sede de trabajo, la manutención y alojamiento que suministra el empleador a través del viático, equivalen al salario en la solución de tales necesidades. En cambio, la Corte considera que el Legislador podía, dentro de su libertad de configuración, excluir como factor salarial aquellos viáticos permanentes para gastos de representación o transporte, por considerar que ellos no son una retribución por la labor del trabajador, ni sirven para satisfacer sus necesidades. Y, con el mismo criterio, también es una opción razonable la exclusión de los viáticos extraordinarios. Son opciones de política laboral que el Legislador podía tomar dentro del marco de la Constitución, pues la Carta no impide que la ley establezca una diferenciación La misma Jurisprudencia a la letra dice respecto del viático permanente: (...)

La misma Jurisprudencia a la letra dice respecto del viático permanente:

“(…) VIATICOS PERMANENTES- Concepto A partir de la expresa definición del viático accidental (numeral 3° del artículo 17 de la Ley 50/90), se deduce el concepto tácito de viático permanente, pues tienen tal naturaleza aquellas remuneraciones que el patrono da al trabajador para requerimientos ordinarios, habituales y frecuentes. La diferencia entre viáticos establecida en el artículo 17 de la Ley 50 de 1990 se ajusta entonces a la Constitución Política”.

La Corte Suprema de Justicia, sala De Casación Laboral, en la Sentencia del 14 de octubre de 2015 (ID: 467215, número de proceso: 47432, número de providencia: sl14147-2015), consideró lo siguiente:

“(…) Sobre el alcance del artículo 130 del CST que regula el tema de los viáticos en general, esta Corte de vieja data, con base en el mencionado precepto, tiene asentado los parámetros a seguir para definir su naturaleza salarial; sin ir muy lejos, en la misma sentencia a la que el tribunal hizo referencia (sin advertir que no correspondía a viáticos sindicales, según la cláusula 118 convencional), la CSJ SL del 14 de julio de 2009, No. 34625, proferida en un caso adelantado contra la misma aquí demandada, se reiteró la posición jurisprudencial contenida en la sentencia CSJ SL del 30 de septiembre de 2008, No. 33156, así:

Para el efecto, resulta pertinente rememorar lo expuesto por la Sala en sentencia del 30 de septiembre de 2008, radicación 33156, sobre la norma aplicable al tema de los viáticos frente a los trabajadores de ECOPETROL. Allí se dijo:

“Ciertamente se equivocó el Tribunal al apelar al artículo 6° del Decreto 1160 de 1947, para efectos de definir el concepto de viáticos permanentes, aspecto este regulado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 130 del Código Sustantivo de trabajo, que es el precepto vigente y al cual debió acudir el Juzgador de segundo grado.

“El contenido de la norma en cita es del siguiente tenor: “

“ART. 130.-Subrogado. L. 50/90, art. 17. Viáticos. 1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

“2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

“3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente”.

“El anterior contenido normativo evidencia que el legislador no fijó el criterio de viáticos permanentes con referencia a un lapso temporal determinado. Es por esta razón que la jurisprudencia ha señalado pautas o criterios para definir cuándo los viáticos -entendidos como las erogaciones que hace el empleador para cubrir los gastos ocasionados cuando un trabajador se desplaza a cumplir funciones fuera de la sede habitual de su trabajo-, tienen ese carácter de permanencia.

“Así se ha estimado que son viáticos permanentes aquellos que “se originan en un requerimiento laboral ordinario, habitual o frecuente”, -razonando en contrario a lo que prevé la norma respecto de los viáticos accidentales- pero que de todas maneras corresponde al juez determinarlo, examinado en cada caso las circunstancias particulares

acudiendo a criterios funcionales o cualitativos y cuantitativos. Tiene que ver el primero con la naturaleza de la actividad que va a cumplir el trabajador por fuera de su sede de labores, la cual ha de estar enmarcada dentro de ámbito de su contrato de trabajo y del desempeño de la labor subordinada, y el segundo, atañe a la periodicidad de los desplazamientos que debe ser regular y en número importante. (Sentencias 15568 de 27 de julio de 2001 y 18891 de 27 de septiembre de 2002, entre otras)”. Destaca esta vez la Sala.

En el caso del sublite, se tiene que el actor persigue la declaratoria de la naturaleza salarial respecto de dos clases de viáticos: i) los que él denomina simplemente viáticos y ii) los sindicales. Respecto de ambos, a la luz del artículo 130 del CST, para empezar, se requieren que sean permanentes como presupuesto indispensable para poder darles contenido salarial. Es decir que legalmente, y así lo asumió la norma convencional en comento, no todos los viáticos, o los que así denominen las partes, son salario, sino que lo son en la medida en que son «permanentes», esta es la proporción que fija la ley; y, para que se consideren permanentes, al contrario de lo que previó el artículo 130 de cara a los accidentales, deben causarse en virtud de un requerimiento laboral ordinario, habitual o frecuente, debiendo el juez examinar en cada caso las circunstancias particulares con base en los criterios funcionales o cualitativos y los cuantitativos mencionados; los primeros tienen que ver con la naturaleza de la actividad que va a cumplir el trabajador por fuera de su sede de labores, la cual, como lo tiene enseñado la jurisprudencia, ha de estar dentro del ámbito de su contrato de trabajo y del desempeño de la labor subordinada; los segundos, refiere a la periodicidad de los desplazamientos que debe ser regular y en un número importante.

En conclusión, los viáticos permanentes son erogaciones que hace el empleador, para cubrir los gastos ocasionados cuando un trabajador se desplaza a cumplir funciones fuera de la sede habitual de su trabajo, por un requerimiento laboral ordinario, habitual y frecuente, aclarando que la periodicidad de los desplazamientos debe ser regular y en número importante.”

- **DE LA DISPONIBILIDAD LABORAL**

De la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la materia, se concluye claramente que la disponibilidad laboral, desde ningún punto de vista genera trabajo suplementario.

“Entre 1970 a 2007, esta Corporación emitió cinco sentencias que delimitaron los elementos de la “simple disponibilidad”, a saber:

- 1) Se trata de una facultad que tiene el empleador de dar órdenes en un momento dado, y la obligación correlativa del trabajador de obedecerlas.
- 2) La facultad puede ejercerse cuando el trabajador no debe prestar sus servicios, por encontrarse en descanso o por fuera de su jornada.
- 3) No constituye trabajo, sino la simple posibilidad de prestar el servicio.
- 4) Se trata de algo potencial, que en un momento dado puede dar lugar a que se realice un esfuerzo intelectual o material, susceptible de remuneración.
- 5) No hace parte de la jornada laboral, ya que el trabajador tiene libertad para dedicarse a actividades personales desde su casa o en el lugar que considere, las cuales podrán interrumpirse si el empleador exige el cumplimiento de una determinada actividad laboral.

De las cinco sentencias mencionadas, ponemos de presente la más reciente, emitida el 14 de

agosto de 2007, Radicado No. 30461.

Así entonces, como sucede en la práctica laboral, si el trabajador se encuentra en “turno de disponibilidad”, sin asignación específica de funciones, con plena libertad para realizar actividades personales, pero debe estar atento frente a cualquier potencial llamado al servicio que le haga el empleador, este simple hecho no debe interpretarse como “trabajo”, ni el tiempo de disponibilidad hará parte de la jornada. No obstante, si el trabajador acude al llamado que le haga el empleador para ejecutar una actividad en concreto, esta hipótesis se considera trabajo, la cual debe remunerarse con los recargos correspondientes, si a ello hubiere lugar.

Así entonces, como sucede en la práctica laboral, si el trabajador se encuentra en “turno de disponibilidad”, sin asignación específica de funciones, con plena libertad para realizar actividades personales, pero debe estar atento frente a cualquier potencial llamado al servicio que le haga el empleador, este simple hecho no debe interpretarse como “trabajo”, ni el tiempo de disponibilidad hará parte de la jornada. No obstante, si el trabajador acude al llamado que le haga el empleador para ejecutar una actividad en concreto, esta hipótesis se considera trabajo, la cual debe remunerarse con los recargos correspondientes, si a ello hubiere lugar.

- **EL DEMANDANTE NO OSTENTA EL FUERO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

La estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está orientada a que los trabajadores en situación de discapacidad o limitaciones físicas, psíquicas y demás, no sean despedidos de manera discriminatoria, es decir, por razón de su limitación o discapacidad. Sin embargo, la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada no se aplica a cualquier patología o estado de salud, ya que la alteración en la salud del trabajador además de ser de mediano o largo plazo, deben situar al trabajador en una condición de desventaja o desigualdad en su labor.

En cuanto al grado de afectación o discapacidad para adquirir la connotación de persona en estado de debilidad manifiesta, recientemente, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA LABORAL**, mediante sentencia **SL1152 de mayo 10 de 2023** / Radicado Nro. 90116 / M.P: Marjorie Zúñiga Romero, unificó su postura así:

*(...) Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*

*(iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.*

*Si del análisis referido se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es*

*preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

*Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:*

- *Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador (...).*

Con lo anterior, la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, unificó criterios sobre el fuero de estabilidad laboral reforzada por estado de salud, concluyendo que la protección supone la existencia de una limitación o discapacidad a mediano o largo plazo que ubique al trabajador en una situación de desigualdad respecto a la labor realizada.

Posteriormente, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL** / mediante sentencia **SL2623 de octubre 31 de 2023** / Radicado Nro. 91726 / M.P: Olga Yineth Merchán Calderón, respecto a la protección de estabilidad laboral reforzada, expresó:

*“(...) De acuerdo con lo expuesto, para la aplicación de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Sala considera que la discapacidad se configura cuando concurren los siguientes elementos:*

1. *La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.*
2. *La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás.*

*En cuanto a las barreras, el artículo 2.5 de la Ley 1618 de 2013 señala que son «cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad». La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo».*

*Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:*

- a) *Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*

- b) *Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.*
- c) *Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*

*Al respecto, debe destacarse que, en el ámbito laboral, el trabajador tiene el derecho a que esas barreras comunicadas o conocidas por el empleador, sean mitigadas mediante los ajustes razonables en el trabajo que, según los define la convención en el artículo 2, consisten en «las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (...)» (Subrayado fuera de texto).*

Corolario, el fuero de estabilidad laboral reforzada no se otorga a todos los trabajadores que tengan limitaciones, patologías o discapacidades en su salud, toda vez que, ello no implica necesariamente una situación de desigualdad o desventaja en el ámbito laboral conforme a los planteamientos jurisprudenciales que giran en torno del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En el caso concreto del señor **JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA**, esté, no se encontraba bajo una situación de debilidad manifiesta para el 30 de septiembre de 2017, momento de la terminación del vínculo laboral, ya que, no se encontraba incapacitado y tampoco contaba con cirugías y terapias pendientes, que le generara una situación de desventaja en su labor como Obrero A2.

En consecuencia, no se refleja una limitación moderada o severa y de carácter permanente respecto de las condiciones físicas del señor **JESÚS ANTONIO SEVERICHE CARDONA**, que constaten la necesidad de la protección, circunstancias que demuestran la improcedencia de aplicación de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

- **INEXISTENCIA DE NEXO CAUSAL ENTRE LA DESVINCULACIÓN DEL DEMANDANTE Y SU ESTADO DE SALUD**

La estabilidad laboral reforzada no implica una garantía absoluta al trabajador que se encuentra con una limitación o discapacidad, pues bien, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que sanciona es que el acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Es decir, que la terminación del vínculo laboral se dé por motivo de la limitación en salud del trabajador.

Tanto la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL como la CORTE CONSTITUCIONAL en reiteradas ocasiones han manifestado que existe una presunción legal de desvinculación laboral discriminatoria, respecto a la terminación del contrato de trabajo de una persona que se encuentra en situación de limitación o discapacidad en salud,

la cual admite prueba en contrario y debe ser desvirtuada por el empleador demostrando una justa causa, causal legal o razón objetiva de desvinculación laboral.

La **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL**, mediante sentencia **SL679-2021 de febrero 10 de 2021** / Radicado Nro. 77031 / M.P: Iván Mauricio Lenis Gómez, puntualizó que la estabilidad laboral reforzada por condición de limitación o discapacidad opera respecto a despidos discriminatorios, pero no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva. En lo pertinente, allí se señaló:

*“(…) En efecto, la Corporación tiene establecido que dicha protección tiene como finalidad disuadir los despidos discriminatorios fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad del trabajador. De modo que es legítima la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador que no obedezca a la situación de discapacidad del empleado sino a una razón objetiva (…).*

*(…) Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL1360-2018 la Sala explicó:*

*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 (…). Así las cosas, para esta Corporación:*

- a) La prohibición del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 pesa sobre los despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa legal es legítima.*
- b) A pesar de lo anterior, si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario.*
- c) La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad. La omisión de esta obligación implica la ineficacia del despido, más el pago de los salarios, prestaciones y sanciones atrás transcritas.*

*Conforme al anterior precedente judicial, el empleador no está obligado a obtener la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato laboral, cuando esa determinación tenga fundamento en la configuración de una razón objetiva como lo es una justa causa de despido. Por el contrario, la intervención de dicha autoridad se exige en los eventos en que la finalización del vínculo laboral se origine en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador con el cabal ejercicio de las funciones asignadas por la empresa (…)* (Subrayado fuera de texto).

Posteriormente la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL** mediante sentencia de unificación **SL1152 de mayo 10 de 2023** / Radicado Nro. 90116 / M.P: Marjorie Zúñiga Romero, unificó la postura del órgano de cierre, así:

*(...) Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:*

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;*
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y*
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral.*

*(...) Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:*

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador (...).*

Recientemente la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL** / mediante sentencia **SL2623 de octubre 31 de 2023** / Radicado Nro. 91726 / M.P: Olga Yineth Merchán Calderón, respecto a la interacción entre el factor humano y contextual para la procedencia del fuero de estabilidad laboral reforzada, indicó:

*“(...) La Sala destaca que el término discapacidad empleado en este precepto debe entenderse como «algún tipo de deficiencia a mediano y largo plazo». Dicha disposición, sin pretender realizar un listado exhaustivo, señala que las barreras pueden ser:*

- a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;*
- b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de*

*cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.*

- c) *Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.*

*Ahora, el empleador conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo. El referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables.*

*Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás.*

*(...) Ahora bien, si con extremada laxitud la Sala pasara por alto las referidas deficiencias de orden técnico, habría que decir que el sentenciador no incurrió en la interpretación errónea ni en la infracción directa del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, puesto que no desconoció el accidente de trabajo que sufrió el trabajador en desarrollo de un primer contrato laboral, ni el porcentaje de pérdida de capacidad laboral que aquel le provocó, ni tampoco las consecuencias de ello, como equivocadamente lo pregona el recurrente; por el contrario el Tribunal advirtió que después de ello, la demandada contrató nuevamente a Jaramillo Bernal en dos oportunidades; la decisión absolutoria, ha de insistirse, se basó en que la ruptura contractual en el tercer y último contrato obedeció a motivos ajenos a la discapacidad del trabajador. Es que con la expedición de la norma cuya transgresión pregona el censor, el legislador no pretendió evitar que los asalariados que padecieran algún tipo de pérdida de capacidad laboral fueran despedidos, o, en otros términos, que por esa particular circunstancia el empleador estuviera obligado per seculorum a mantener vigente el contrato de trabajo pactado con este tipo de población, pues ello, lejos de garantizar su protección, generaría la consecuencia lógica de que jamás se atrevieran a contratar a tales personas” (Subrayado fuera de texto).*

Anotado lo anterior, nos encontramos con que existe una presunción de despido discriminatorio cuando el trabajador es retirado por alguna limitación o discapacidad, en ese orden de ideas nos corresponde como parte demandada desvirtuar dicha presunción así:

- Al momento de la terminación del contrato (30 de septiembre de 2017) del señor Severiche Cardona, el ex trabajador no se encontraba incapacitado, con cirugías pendientes o terapias, además, no contaba con porcentaje de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral que determinara el grado de limitación a su salud como relevante y que lo situara en estado de indefensión o debilidad manifiesta, por ello el demandante no logra acreditar situación alguna de salud que padeciera durante la vigencia del contrato que lo situará en un escenario de desventaja respecto de los demás colaboradores de mi representada, o impidiera su posterior reincorporación en el ámbito laboral, por lo cual el demandante no

ostentaba fuero de salud que alega en la presente litis.

- Se pone de presente que el objeto del contrato laboral del señor Severiche Cardona se cumplió para la fecha de terminación del contrato de trabajo del demandante, esto es 30 de septiembre de 2017, lo cual se encuentra corroborado con el acta de finalización del contrato Contrato MA- 0032887 a la cual se encontraba atado el contrato del demandante, suscrito entre Ecopetrol y mi representada, en la cual se puede observar que el porcentaje previsto para la fecha de terminación del contrato del demandante se cumplió a cabalidad.

	<b>Acta de Terminación del Contrato</b>	Información Restringida Página 1 de 3
	<b>GGC-FO-008</b>	Versión: 3.0

<b>CONTRATO No.</b>	MCEI 8000000501- N° CEN1 8000002848
<b>CONTRATISTA</b>	TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S.
<b>OBJETO DEL CONTRATO</b>	EJECUCION DE OBRAS Y TRABAJOS DE MANTENIMIENTO DE SISTEMA DE TRANSPORTE DE HIDROCARBUROS – ZONA CENTRO ORIENTE
<b>LUGAR DE EJECUCIÓN DEL SERVICIO</b>	ZONA CENTRO ORIENTE
<b>PERIODO DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO <sup>1</sup></b>	DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2013 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2017.
<b>FECHA DE INICIO</b>	DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2013
<b>VALOR INICIAL <sup>1</sup></b>	SEISCIENTOS TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA MILLONES TRESCIENTOS DOS MIL CATORCE PESOS (\$603.750.302.014) PESOS MCTE, sin incluir el valor de los Gastos Reembolsables, ni el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

- TERMOTECNICA terminó el 30 de septiembre de 2017 el contrato del demandante conforme al objeto contratado, de acuerdo con el avance del contrato No. 0032887, por ello se acreditó una razón alejada de cualquier acto discriminatorio que genere la ilegalidad de la misma, dado que la desvinculación no estuvo relacionada con las “supuestas condiciones médicas” del ex trabajador, sino que obedeció a la extinción definitiva del objeto y causa que generó el contrato de trabajo de conformidad al numeral 1 literal D del artículo 61 del C.S.T. , razón por la cual se terminaron los contratos laborales de todos los colaboradores que aún seguían vinculados al Consorcio, bajo una causal legal y objetiva de conformidad con el artículo 45 y numeral 1° literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo de Trabajo.
- Además de la causa objetiva y causal legal de terminación del vínculo laboral la presunta discriminación por condiciones de salud del demandante se desvirtúa con la terminación del Contrato MA- 0032887, el cual a la fecha se encuentra ejecutado en un 100%, tal como consta en el acta de liquidación de dicha orden de servicio.

Con lo anterior, queda demostrado que mi representada dio por terminado el contrato de trabajo del accionante bajo una causal legal y razón objetiva, que desvirtúa cualquier presunción de discriminación, como lo es, no solo la terminación de la obra o labor contratada específica del ex trabajador sino también la ejecución total y entrega definitiva

del Contrato de Obra Nro. 0032887. Situación que generó la insubsistencia de la causa que dio origen a la relación laboral.

Respecto de la pretensión de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo en 30 de septiembre de 2017, tenemos que la misma no es procedente por ausencia de nexo causal entre la finalización del vínculo laboral y la presenta afectación física que del demandante, todo lo contrario, es evidente que existió un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo del demandante y la ejecución total de la obra o labor determinada mediante Otrosí. Adicionalmente, la pretensión de reintegro de la parte actora se torna jurídica y materialmente imposible, ya que no existe obra alguna donde pueda ser reintegrado el actor, pues bien, el Contrato de Obra Nro, 0032887, se encuentra ejecutado en su totalidad.

- **LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE ES VALIDA Y LEGAL SEGÚN EL ARTÍCULO 61 DEL C.S.T**

La parte demandante con el fin de obtener la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de 30 de septiembre de 2017 argumenta que la misma fue ilegal al desconocer el estado de debilidad manifiesta del ex trabajador y la consecuente protección de fuero de estabilidad laboral reforzada en salud, toda vez que, para la terminación del contrato de trabajo mi representada debió solicitar autorización al Ministerio de Trabajo.

Respecto al argumento centrar de la demanda, es preciso indicar que la terminación del contrato de trabajo del señor *JESUS ANTONIO SEVERICHE CARDONA* goza de validez y legalidad; bajo causal objetiva de terminación contemplada en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

**“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>  
(...) d). Por terminación de la obra o labor contratada; (...)”

En cuanto a razón objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA LABORAL, en reiterada jurisprudencia, ha disciplinado que, en los contratos por duración de la obra o labor contratada, como es el caso objeto de la presente demanda, cuando la terminación del vínculo no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador, sino que obedeció a “*la extinción definitiva del objeto y/o la causa del contrato, al carácter transitorio de la labor contratada y a la desaparición de la materia del trabajo*”, no hay lugar a la protección especial que depara el ordenamiento jurídico para los trabajadores, pues es un hecho notorio que no solo desaparece la causa de su contrato de trabajo, sino en general la materia del trabajo, cual es la terminación definitiva y total de la obra para la cual fue contratado el trabajador.

En efecto, la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL** en sentencia **SL2586 de julio 15 de 2020** / Radicado Nro. 67633 / M.P: Clara Cecilia Dueñas Quevedo, doctrinó:

*“(...) Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es*

otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.

En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo” (Subrayado fuera de texto).

Corolario, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente.

La **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL** mediante sentencia **SL1152 de mayo 10 de 2023** / Radicado Nro. 90116 / M.P: Marjorie Zúñiga Romero, también se pronunció respecto a la posibilidad de dar por terminado el contrato de una persona que ostenta la protección de estabilidad laboral reforzada cuando se invoca una causal objetiva o justa causa:

“(…) Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables (...).

Descendiendo al caso en concreto, la pretensión de ineficacia de la terminación del contrato del señor JESUS ANTONIO SEVERICHE efectuada en 30 de septiembre de 2017 y su consecuente reintegro laboral sin solución de continuidad, se torna improcedente por ausencia de nexo causal entre la terminación del contrato y la limitación física que presuntamente tenía el demandante. Todo lo contrario, es evidente que existió un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo del demandante y la ejecución en 100% del “*Contrato Nro. 0032887 suscrito con Ecopetrol*”. Así las cosas, una vez finalizada la obra para la cual fue contratado el actor, también su relación laboral.

- ✓ Al momento de la terminación del contrato del señor **Jesús Antonio Severiche Cardona**, el ex trabajador no se encontraba incapacitado, con cirugías pendientes o terapias, además, no contaba con porcentaje de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral que determinara el grado de limitación a su salud como relevante y que lo situara en estado de indefensión o debilidad manifiesta, por ello el demandante no logra acreditar situación alguna de salud que padeciera durante la vigencia del contrato que lo situará en un escenario de desventaja respecto de los demás colaboradores de mi representada, o impidiera su posterior reincorporación en el ámbito laboral, por lo cual el demandante no ostentaba fuero de salud que alega en la presente litis.

## EXCEPCIONES

### **DE MERITO O DE FONDO**

#### **1. PRESCRIPCIÓN.**

La que debe afectar todas y cada uno de las reclamaciones formuladas, contando los tres años de que habla la ley, desde el momento de la notificación de la demanda hacia atrás, sin que esto signifique reconocimiento de derecho alguno.

#### **2. INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES A CARGO DE LA DEMANDADA:**

La que hago consistir en que mi representada no incurrió en violación alguna de precepto laboral, pagó al demandante salarios, prestaciones sociales y vacaciones de manera oportuna y en debida forma, tan es así que aun sin que los gastos de viaje tuvieran la habitualidad de la que habla el Art. 130 del C.S. del trabajo pagó al demandante la incidencia salarial de los mismos en los que correspondieron a alojamiento y alimentación.

El demandante pretende se le pague la incidencia salarial sobre gastos de viaje diferentes a los de alojamiento y alimentación y a ello no se encuentra obligada mi representada. Puede verificarse por parte del Despacho que los gastos de viaje de alojamiento y alimentación fueron tenidos en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales y pago de aportes al sistema integral de seguridad social por lo que las obligaciones reclamadas a cargo de TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S se encuentran totalmente INFUNDADAS.

En conclusión, mi representada no adeuda ningún valor por ningún concepto pues dentro del proceso se encuentra probado:

- Que el demandante decidió voluntariamente suscribir once (11) contratos de trabajo con TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S, situación que es posible evidenciar en las firmas que se encuentran plasmadas en dichos acuerdos EN SEÑAL DE ACEPTACIÓN de ambas partes a lo allí pactado.
- Que mi representada se ciñó a la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol, específicamente en la tabla de niveles salariales para actividades contratadas no propias de la industria del petróleo para definir el salario del demandante y en general las condiciones de cada uno de los contratos de trabajo suscritos.
- Que mi representada afilió al demandante al sistema integral de seguridad social.
- Que mi representada cotizó al sistema integral de seguridad social conforme el salario devengado por el demandante en vigencia de cada uno de los contratos de trabajo suscritos.
- Que en vigencia de las vinculaciones laborales suscritas se reconoció y pagó al demandante lo correspondiente a trabajo en horas extras, recargos y trabajo en dominicales y/o festivos tal como se prueba con los desprendibles de nómina que se anexan a la presente contestación de demanda.
- Que el demandante en vigencia de la relación laboral nunca presentó reclamación o inconformidad con los pagos efectuados por mi representada por este concepto.

- 
- En lo que corresponde a los contratos suscritos con el demandante, mi representada liquidó y pagó las cesantías al final de cada contrato de trabajo, pues en los mismos no se generó la obligación de consignar las cesantías en el Fondo, salvo para el primer contrato,
  - Que mi representada reconoció los gastos de viaje en que incurrió el demandante de manera ocasional y en vigencia de los contratos de trabajo suscritos con Termotecnica Coindustrial S.A.S. conforme lo dispuesto en el Art. 130 del Código Sustantivo de Trabajo, pues así lo ordena la Guía de Aspectos y condiciones laborales de Ecopetrol aplicable a contratistas.
  - Que a la finalización del contrato de trabajo se liquidó y pagó al demandante sus prestaciones sociales sin que a la fecha se adeude ningún valor por ningún concepto.
  - Que cada uno de los contratos de trabajo suscritos entre el demandante y mi representada finalizaron por: renuncia, o en su mayoría por aplicación de una causal objetiva de terminación de contrato, específicamente, por expiración del plazo pactado o por la contemplada en el literal d) del Art. 61 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, “finalización de la obra o labor contratada” lo cual es absolutamente demostrable con la orden de servicios a la que se encontraba sujeta cada una de las obras detalladas en cada contrato de trabajo y en las actas de liquidación correspondientes.
  - Que aun cuando no se aporta por parte del apoderado del demandante prueba documental que acredite el incumplimiento de obligaciones laborales por parte de TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S, la demanda no arroja ni siquiera información precisa y detallada frente a los conceptos que manifiesta el demandante mi representada adeuda. No se esfuerza el apoderado del demandante en detallar cuales fueron las horas extras laboradas y no pagadas, los dominicales y festivos laborados y no pagados, los gastos de viaje realizados y no pagados por lo que resulta imposible si en gracia de discusión se llegare a condenar a mi representada, hacer una liquidación por estos conceptos. Se reitera que en los desprendibles de nómina y liquidaciones de prestaciones sociales se acredita el pago por estos conceptos por lo que si el demandante considera los mismos no fueron debidamente pagados deberá fundamentar tal petición lo cual no ocurre en el presente caso.

### **3. COBRO DE LO NO DEBIDO:**

Lo fundamento en el hecho de que mi Representada no adeuda suma alguna al demandante por ningún concepto de carácter laboral.

Sobre el particular, es importante destacar que tal y como se ha dicho a lo largo de esta contestación, mi representada pagó absolutamente todas las acreencias laborales causadas en favor del demandante derivadas de los vínculos contractuales que se celebraron; es decir, no existe afectación a los derechos constitucionales, legales y prestacionales del actor, razón suficiente para desestimar cualquier declaración y/o condena relacionada con los salarios y prestaciones sociales que ya se cancelaron al demandante.

### **4. BUENA FE:**

La que hago consistir en el hecho evidente de que mi representada siempre actuó con la más absoluta buena fe, durante el tiempo que sostuvo relación laboral con el demandante.

### **5. COMPENSACIÓN:**

En caso de que el Juez de instancia considere que debemos algún valor por algún concepto, solicito se COMPENSE con los valores en exceso que fueron pagados al demandante.

**6. PAGO.**

La Compañía que represento, reconoció y pago al demandante, la totalidad de los conceptos laborales causados por salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás emolumentos derivados de la relación laboral entre las partes, sin que a la fecha se adeude ningún valor por ningún concepto al demandante.

Se reitera al Despacho que mi representada tuvo en cuenta los gastos de viaje aun sin tener el carácter de habituales para la liquidación de prestaciones sociales y aportes a seguridad social, sin embargo se advierte que se tuvieron en cuenta aquellos que correspondían a alojamiento y alimentación.

**7. GENÉRICA:**

Las demás que el juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio.

**LAS DEMÁS QUE EL JUZGADO ENCUENTRE PROBADAS Y QUE POR NO REQUERIR FORMULACIÓN EXPRESA DECLARE DE OFICIO.**

**PRUEBAS**

Solicito señor Juez, se tengan como tales las siguientes:

**A. DOCUMENTALES:**

1. Documentos contrato Ecopetrol
  - 1.1 Documentos contrato Ecopetrol: Contrato Ecopetrol MA 0032887 y Adicional No. 1 al contrato, Especificaciones técnicas para Obras de mantenimiento de los sistemas de transporte de Ecopetrol S.A y sus filiales condiciones generales, guía de Aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por ECOPETROL.
  - 1.2 Guía de aspectos y condiciones laborales – Ecopetrol: 2014, 2015, 2016 y 2017, 2018, 2019 Y 2020.
  - 1.3 Informe Mensual Orden De Trabajo Contrato Macro Termotecnica – Ecopetrol.
  - 1.4 Informe final de la obra contrato MA 0032887
  - 1.5 Acta de inicio contrato MA 0032887.
  - 1.6 MA-0032887 vmtoltcon004-17 Orden de trabajo
  - 1.7 Vitpclltcon004-16 básica Convención tarea 4
  - 1.8 Acta de cierre Ecopetrol
  - 1.9 Acta de terminación de contrato Cenit
  - 1.10 Acta de terminación de contrato Centit 2.
2. Ordenes de trabajo de Ecopetrol:
  - 2.1 TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-024.
  - 2.2. TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-027.
  - 2.3. TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-030.
  - 2.4. TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-15-040.
  - 2.5. TERMO-SEB-GPO-POR-M-MTL-16-003.

2.6. TERMO-SEB-GPO-POR-MTL-M-16-001.

2.7. Acta de terminación de contrato Cenit

3. Contratos, documentos de terminación y pagos.

3.1 CONT. 1-12-13 HASTA 1-3-15: Contrato de trabajo, otrosíes, renuncia, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral, constancia de consignación de cesantías, y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.2. CONT. 2-3-15 HASTA 29-6-15: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral, y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.4. CONT. 1-7-15 HASTA 31-7-15: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo y certificación laboral, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.5. 4-CONT. 1-8--15 HASTA 31-8-15: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral, y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.6. 5-CONT. 1-9-15 HASTA 30-9-15: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.7. 6-CONT. 1-10-15 HASTA 31-10-15: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina. en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.8. 7-CONT. 1-11-15 HASTA 31-12-15: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.9. 8-CONT. 1-1-16 HASTA 31-1-16: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina. en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.10. 9-CONT. 1-2-16 HASTA 31-3-16: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

3.11. 10-CONT. 1-4-16 HASTA 31-12-16: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

2.12. 11-CONT. 1-1-17 HASTA 30-9-17: Contrato de trabajo, carta de terminación del contrato de trabajo, liquidación, constancia de pago de liquidación, paz y salvo, certificación laboral y comprobantes de pago de nómina, en donde se evidencia el reconocimiento de la incidencia salarial por concepto de gastos de viaje correspondiente a cada contrato de trabajo.

4. Carta de entrega de Manual de cargos y funciones cargo Obrero A2 al señor JESUS ANTONIO SEVERICHE y Manual correspondiente.

4. Reglamento interno de Trabajo.

5. Documentos TI:

5.1 Certificación emitida por SOLINUX SOLUCIONES OPERATIVAS en donde se informa del ataque cibernético ocurrido en un servidor de TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S y que ocasionó la pérdida de gran parte de la información laboral de algunos proyectos. Incluido el contrato MA-0032887.

5.2 Correo mesa de ayuda: electrónicos de fecha 2 de Julio de 2021 donde se informa del hackeo en los servidores de TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S.

## **B. TESTIMONIALES:**

El despacho se servirá recibir las declaraciones de la persona que a continuación enuncio, y que se harán llegar hasta su Despacho, el día y hora que fije para ello, quienes son mayores de edad y darán fe de las excepciones propuestas en la respuesta de demanda y en especial ratificaran al Despacho sobre la forma en que se liquidaron cada uno de los conceptos a los demandantes.

Se sirva señor Juez citar a las siguientes personas:

- Al señor **GUSTAVO ENRIQUE PAZ SOLANO**, Director General Proyecto de Mantenimiento-. identificado con CC No. 12.965.890. Se puede citar en la Calle 100 # 9A-45 Torre 2, oficina 501. Bogotá D.C.
- A la señora **SORAYA CAROLINA VILLAMIZAR MARTÍNEZ** CC. 1.090.391.965 de Cúcuta. Se puede citar en la calle 100 # 9A – 45 Torre 2, oficina 501. Bogotá D.C.
- **MARTHA ROCIO MORENO ROMERO**: C.C Nro. 52.697.786, quien se desempeña como Director de Gestión Humana, Dirección correo electrónico: marthamoreno@termotecnica.com.co
- **MANUEL ALEJANDRO PARGA RUIZ**, C.C Nro. 11.276.779, quien se desempeña como Director SGI-HSEQ, Dirección correo electrónico: manuelparga@termotecnica.com.co

### **C. INTERROGATORIO DE PARTE**

Que deberán absolver los demandantes de acuerdo con cuestionario que les formularé de manera escrita o verbal, el día y hora que se fije para ello, dando aplicación al artículo 205 del C.P.C

### **D. DE LAS PRUEBAS SOLICITADAS POR LA PARTE DEMANDADA**

En atención a las pruebas documentales solicitadas a **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S** me permito hacer las siguientes precisiones:

La información solicitada se encuentra contemplados en la Guía de Aspectos y condiciones laborales en actividades contratadas por ECOPETROL aplicable a CONTRATISTAS para las vigencias 2014-2017.

Desde el mes de diciembre de 2013 y hasta el mes de septiembre de 2017, el demandante no desempeño los cargos de “Ayudante técnico Nivel B4” ni “Calajaniador”, razón por la cual, se aporta Manual de funciones y descripción del cargo que usted ocupó, el cual fue “Obrero Nivel A2”.

De otra parte, los salarios establecidos en la guía de aspectos y condiciones laborales para empresas contratistas de Ecopetrol, son los mismos que se registran en cada uno de los contratos suscritos entre el demandante y Termotécnica Coindustrial S.A.S., los cuales en todo momento fueron de conocimiento del demandante. Razón por la cual no hay sumas de dinero adicionales por reconocer además de las ya canceladas con su liquidación.

Termotecnica Coindustrial – S.A.S., en calidad de contratista de Ecopetrol, reconoció y pagó a su favor las prestaciones Sociales previstas en la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre ECOPETROL y la USO, documento que deberá solicitarlo a las entidades pertinentes por ser de sus competencias

<b>ANEXOS</b>
---------------

- Certificado de existencia y representación legal de **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**
- Cédula de ciudadanía de la suscrita.
- Tarjeta profesional de la suscrita.

<b>NOTIFICACIONES</b>
-----------------------

El domicilio de las partes es el que se indica a continuación:

- **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S** en la Dirección de Notificación Judiciales que se registra en el Certificado de existencia y representación legal: CALLE 100 # 9A – 45, TORRE 2, OFICINA 501, o en su defecto, al Correo electrónico: luisbencardino@termotecnica.com.co

- La suscrita en la siguiente dirección de correo electrónico: angelicags18@hotmail.com; o en la secretaría del despacho, celular de contacto: 3174284632.

**Del Honorable Juez,**



**ANGÉLICA GONZÁLEZ SUÁREZ**

**C.C No. 53.061.163**

**T.P. 170.556 del C.S.J**

**Representante Legal para asuntos judiciales**

Doctora  
**ERIKA DANIELA CARRILLO SALAZAR**  
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO  
Puerto Berrío, Antioquia.  
E. S. D.

**REF:** PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA  
**DEMANDANTE:** JESÚS ANTONIO SEVERICHE  
**DEMANDADO:** TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S Y OTRO.  
**RADICACIÓN:** 05579310500120190029700

<b>REF:</b>	<b>LLAMAMIENTO EN GARANTÍA</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	<b>JESÚS ANTONIO SEVERICHE</b>
<b>DEMANDADA:</b>	<b>TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S. Y OTROS</b>
<b>LLAMADO EN GARANTÍA:</b>	<b>ACE SEGUROS - S.A. (HOY CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A.). COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A Y COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA S.A</b>
<b>RADICADO:</b>	05579310500120190029700

**ANGÉLICA GONZÁLEZ SUÁREZ**, actuando en mi calidad de representante legal para asuntos judiciales de la sociedad **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S**, tal y como consta en el certificado de existencia y representación legal que se adjunta, encontrándome dentro del término legal procedo a presentar **LLAMAMIENTO EN GARANTÍA** a las aseguradoras **ACE SEGUROS - S.A. (HOY CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A.)**, **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A. Y COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA S.A.**, sin que el presente llamamiento en garantía implique que mi procurada acepte obligación alguna respecto de objeto en litigio, con fundamento en lo preceptuado en el artículo 64 de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso), aplicable a este caso por analogía señalada en el artículo 145 del Código de procedimiento Laboral, ya que no existe norma que rija la materia en los procesos laborales, **LLAMO EN GARANTÍA** a las compañías:

- **ACE SEGUROS - S.A. hoy CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A**, identificada con el Nit. 860.026.518-6, correo electrónico notificación notificacioneslegales.co@chubb.com, sociedad con la que TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL - SAS, en calidad de tomador, suscribió póliza No. 23548, en virtud de la cual la empresa aseguradora se comprometió a *“garantizar el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones asumidas en el contrato No. MA-00322887, cuyo objeto es la ejecución de obras y trabajo de mantenimiento de sistemas de transporte de hidrocarburos, zona centro oriente”*.
- **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A**, identificada con el Nit. 860.037.013-6, con dirección de notificaciones en la CALLE 26 # 22 – 85 Municipio de Girón y al correo electrónico [ymontoya@segurosmundial.com.co](mailto:ymontoya@segurosmundial.com.co), sociedad con la que

TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL - SAS, en calidad de tomador, suscribió póliza No. 23548 referencia 21002354800000 de la cual es coaseguradora la **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.**

- **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA S.A.**, identificada con NIT. 860.070.374-9, y domicilio en la Calle 82 No. 11-37, piso 7, de la ciudad de Bogotá, sociedad con la que TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL SAS, en calidad de tomador, suscribió póliza 01-EC002926 (con cada una de sus vigencias), en virtud de la cual la compañía aseguradora de fianzas – Confianza S.A., se comprometió a “amparar el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato MA-0032887, relacionado con la ejecución de obras y trabajos de mantenimiento sistemas de transporte de hidrocarburos, vigencia 2013-2018, zona centro oriente”.

Como fundamento de derecho de lo anteriormente expuesto, se tiene que el artículo 64 de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso) establece que puede llamar en garantía quien afirme tener **derecho legal o contractual** a exigir de otro la indemnización del perjuicio que llegare a sufrir o el reembolso total o parcial del pago que tuviere que hacer como resultado de la sentencia que se dicte en el proceso que promueva o se le promueva, o quien de acuerdo con la ley sustancial tenga derecho al saneamiento por evicción, podrá pedir, en la demanda o dentro del término para contestarla, que en el mismo proceso se resuelva sobre tal relación”.

En lo pertinente, las compañías **ACE SEGUROS - S.A. hoy CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A., COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.** y la **Compañía aseguradora de fianzas – CONFIANZA S.A.**, deberán remitir con destino a este proceso, el original de las pólizas de garantía indicadas anteriormente.

## PRETENSIONES

**PRIMERA:** Que se declare vínculo existente de responsabilidad como consecuencia de la PÓLIZA 23548, REFERENCIA 21002354800000, con **ACE SEGUROS hoy CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A.**

**SEGUNDA:** Que se declare que **ACE SEGUROS hoy CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A.** debe responder por las obligaciones derivadas del cumplimiento del contrato, pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales, si se declarada que solidariamente **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL SAS o y CENIT TRANSPORTE Y LOGISTIC** (cesión contrato) son responsables de las obligaciones laborales derivadas de la relación comercial entre **ECOPETROL S.A. y TERMOTECNICA COINDUSTRIAL SAS, o y CENIT TRANSPORTE Y LOGISTIC (cesión de contrato)**, en calidad de empleadores y **JESÚS ANTONIO SEVERICHE**, en calidad de trabajador, como consecuencia de la PÓLIZA 23548, referencia 21002354800000.

**TERCERA:** Que se declare vínculo existente de responsabilidad como consecuencia de la póliza 23548, referencia 21002354800000, con **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.**, como coaseguradora.

**CUARTA:** Que se declare que **COMPAÑÍA MUNDIAL DE SEGUROS S.A.**, como coaseguradora. debe responder por las obligaciones derivadas del cumplimiento del

contrato, pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales, si se declarada que solidariamente **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL SAS o y CENIT TRANSPORTE Y LOGISTIC** (cesión contrato) son responsables de las obligaciones laborales derivadas de la relación comercial entre **ECOPETROL S.A. y TERMOTECNICA COINDUSTRIAL SAS, o y CENIT TRANSPORTE Y LOGISTIC (cesión de contrato)**, en calidad de empleadores y **JESÚS ANTONIO SEVERICHE**, en calidad de trabajador, como consecuencia de la PÓLIZA 23548, referencia 21002354800000.

**QUINTA:** Que se declare vínculo existente de responsabilidad como consecuencia de la Póliza: 01-EC002926, (con cada una de sus vigencias), con **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA S.A.**

**SEXTA:** Que se declare que **COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA S.A.**, debe responder por las obligaciones derivadas del cumplimiento del contrato, pago de salarios, prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales, si se declarada que solidariamente **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL SAS o y CENIT TRANSPORTE Y LOGISTIC** es responsable de las obligaciones laborales derivadas de la relación comercial entre **ECOPETROL S.A. y TERMOTECNICA COINDUSTRIAL SAS, y CENIT TRANSPORTE Y LOGISTIC (cesión de contrato)** en calidad de empleadores del señor **JESÚS ANTONIO SEVERICHE** calidad de trabajador, como consecuencia de la póliza 01-EC002926 (con cada una de sus vigencias).

**SÉPTIMA:** Que se reconozca la indexación de las condenas en el evento en que sean así ordenadas.

#### ➤ **FUNDAMENTOS DE DERECHO DEL LLAMAMIENTO EN GARANTÍA**

Como fundamento de derecho, se encuentra lo establecido en el artículo 64 de la Ley 1564 de 2012 (Código General del Proceso), que establece que quien afirme tener **derecho legal o contractual** a exigir de otro la indemnización del perjuicio que llegare a sufrir o el reembolso total o parcial del pago que tuviere que hacer como resultado de la sentencia que se dicte en el proceso que promueva o se le promueva, o quien de acuerdo con la ley sustancial tenga derecho al saneamiento por evicción, podrá pedir, en la demanda o dentro del término para contestarla, que en el mismo proceso se resuelva sobre tal relación.

### **COMPETENCIA**

Por ser usted quien ha conocido del proceso debiéndose por ley tramitarse de manera conjunta, es la competente.

### **PRUEBAS**

- Póliza 23548 referencia 21002354800000
- Póliza No. 01EC002926 con cada una de sus vigencias.
- Certificado de existencia y representación legal de la compañía CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A. (antes ACE Seguros).

- Certificado de existencia y representación legal de la compañía SEGUROS CONFIANZA S.A.
- Certificado de existencia y representación legal de la compañía COMPAÑIA MUNDIAL DE SEGUROS.

## ANEXOS

Anexo a la presente contestación los indicados en el acápite de pruebas, así como los siguientes documentos:

1. Certificado de existencia y representación legal.
2. Cédula de ciudadanía.
3. Tarjeta profesional.

## NOTIFICACIONES

De conformidad con lo previsto en el artículo 6º de la Ley 2213 de 2022, se informa que podrán ser notificadas las partes, en las siguientes direcciones:

- **LAS LLAMADAS EN GARANTÍA:**

1. **CHUBB SEGUROS COLOMBIA S.A.:** En la Carrera 7 No. 71 - 21 Torre B Piso 7º de Bogotá D.C., correo electrónico de notificación [notificacioneslegales.co@chubb.com](mailto:notificacioneslegales.co@chubb.com)
2. **COMPAÑIA MUNDIAL DE SEGUROS S.A** en la calle 26 # 22 – 85 Municipio de Girón y al correo electrónico [ymontoya@segurosmondial.com.co](mailto:ymontoya@segurosmondial.com.co)
3. **COMPAÑIA ASEGURADORA DE FIANZAS – CONFIANZA S.A.**, identificada con NIT. 860.070.374-9, y domicilio en la Calle 82 No. 11-37, piso 7, de la ciudad de Bogotá

A **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S** en la Calle 100 No. 9 A – 45 torre 2 piso 5 oficina 501, de la ciudad de Bogotá D.C.

Correo electrónico de notificación judicial: [luisbencardino@termotecnica.com.co](mailto:luisbencardino@termotecnica.com.co)

A la suscrita, a la dirección física de **TERMOTECNICA COINDUSTRIAL S.A.S.**

Correo electrónico registrado en el SIRNA: [angelicags18@hotmail.com](mailto:angelicags18@hotmail.com)

Celular de contacto: 3174284632

De la Honorable Juez,



**ANGÉLICA GONZÁLEZ SUÁREZ**

**C.C No. 53.061.163**

**T.P. 170.556 del C.S.J**

**Representante Legal para asuntos judiciales**