



REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

ORDINARIO No. 2017-530-01

ASUNTO: **CONSULTA SENTENCIA**

DEMANDANTE: **JAIDER DE DIOS GARCÍA PÉREZ**

DEMANDADO: **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS Y OTROS**

S E N T E N C I A

En Barranquilla, a los trece (13) días del mes de noviembre del año dos mil veinte (2020), se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla y previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el día 06 de febrero de 2020, adversa a las pretensiones de la parte actora.

1

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

P R E T E N S I O N E S

La parte demandante, entabló demanda ordinaria en contra de Contactamos Outsourcing y la Industria Nacional de Gaseosas INDEGA, con el fin de que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se condene a la demandada en forma solidaria a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno de mejor categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, dejados de percibir entre el despido y el reintegro; subsidiariamente se condene al pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato y la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.



HECHOS

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirma la parte demandante que laboró al servicio de CONTACTAMOS OUTSOURCING desde el 23 de octubre del año 2013 y hasta el 26 de mayo de 2017, sin solución de continuidad, mediante contrato de trabajo por obra o labor, para desempeñar el cargo de operador logístico; que la labor la cumplió en las instalaciones de la empresa INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS “INDEGA” y en actividades relacionadas con el objeto social de ésta última; que el contrato fue terminado sin justa causa mediante el argumento de la eliminación de la actividad denominada clasificación de envases en línea de producción en la empresa usuaria, pero que en realidad las empresas continuaron con la actividad; que al servicio de la demandada desarrolló patologías consistentes en hernia inguinal izquierda y varicocele izquierda de grado II; que no se le entregaban elementos de protección; que debió ser reubicado por recomendación médica; que en atención al avance de sus patologías les fue ordenada intervención quirúrgica, la cual no ha podido realizar por no contar con servicios médicos con ocasión de la desvinculación laboral, la cual efectuó la demandada, sin tener en cuenta que gozaba de fuero de estabilidad laboral u ocupacional reforzada y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

2

CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demandada CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS e “INDEGA”, así como la llamada en garantía SEGUROS DEL ESTADO S.A., dieron contestación a la demanda, manifestando oposición a la prosperidad de las pretensiones y formulando excepciones de mérito.

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitado el proceso, el Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia por la que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación; condenó en costas a la parte actora y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

CONSULTA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS;



admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de fecha 15 de julio de 2020, se procede a resolver el siguiente,

PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar si la parte demandante cuenta con estabilidad laboral reforzada emanada del denominado fuero de salud; si existe responsabilidad solidaria y la causa de terminación del vínculo laboral, pues de ello depende el mérito de las demás pretensiones.

TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser confirmada, con fundamento en las mismas consideraciones expuestas por el juez de primer grado, como por las siguientes motivaciones y consideraciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

3

CONSIDERACIONES

1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Para lo relevante a la tesis del Despacho, se encuentran probadas las siguientes premisas fácticas, de conformidad con los hechos aceptados en la contestación de la demanda, la prueba documental, los testimonios e interrogatorios, a saber:

El contrato de trabajo celebrado por obra o labor a partir de 24 de octubre de 2013, la carta de terminación del contrato de 26 de mayo de 2017 y la motivación de la misma, no dejan duda respecto al vínculo laboral y los extremos temporales, acaecido entre el demandante y la empresa CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS, así como la existencia de una relación comercial entre el empleador del actor con otra persona jurídica, la cual conforme a la documental aportada, esto es, el acta de terminación por mutuo acuerdo correspondía a la INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS por lo menos hasta el 31 de octubre de 2014; mientras que a partir de 01 de noviembre de 2014 la relación comercial se verificó entre la empleadora y la empresa COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES SAS, de acuerdo al contrato de prestación de servicios PSL000143, siendo ésta y



no INDEGA, quien mediante comunicación de 25 de abril de 2017 dispuso y avisó de la terminación parcial del servicio de optimización en particular recepción de clasificación de envase en la planta de Barranquilla, es decir, fue esta entidad la que avisó de la terminación del servicio que impactaba o correspondía al demandante y que no fue demandada en este asunto.

Igualmente, la certificación laboral y los desprendibles de nómina enseñan el valor del salario devengado y el reconocimiento de prestaciones sociales; el aporte de la historia clínica y consultas médicas dejan ver que el actor tuvo padecimientos en su salud en fechas 18 de julio de 2016, 12 y 31 de marzo de 2016, 07 de junio de 2016, 30 de julio de 2016, esto es, durante el año anterior a la terminación del vínculo laboral.

Ahora bien, la prueba testimonial y de los interrogatorios de parte escuchados, no fue más allá de confirmar la información acreditada con la evidencia documental, esto es, la existencia de la relación laboral y de una relación comercial entre las personas jurídicas convocadas y la causa de terminación del vínculo del demandante; pero no fueron suficientes para soportar el peso de las pretensiones, en tanto, ninguno de ellos informó con contundencia, conocer una condición de salud del demandante, con la suficiente entidad o relevancia, a la terminación del vínculo y debidamente conocida por el empleador, que le acreditare como beneficiario de las prerrogativas previstas en la Ley 361 de 1997; como tampoco la existencia de responsabilidad solidaria.

Por el contrario, la evidencia valorada en su conjunto deja ver que las labores de CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS e "INDEGA" no son asimilables, correspondientes ni necesarias unas con las otras, en tanto las labores de la primera eran extrañas a las actividades normales de la segunda, pues los certificados de existencia y representación de las demandadas enseñan que el objeto social de la empleadora corresponde a la ejecución de todo lo relacionado con la prestación de los servicios especializados en la gestión de procesos industriales, logísticos, empaque, envasado, embalado, etiquetado, paletizado, de aseo, integral de aseo y cafetería, transporte, cargue y transporte de carga a granel, en bultos y derivados, almacenaje, compra y arrendamiento de toda clase de vehículos automotores y maquinaria para el desarrollo del objeto social, control de calidad, preparación de materiales, mantenimiento de instalaciones en las áreas productivas, logísticas, financieras, económicas, administrativas, publicitarias, comerciales y todos los demás servicios requeridos por empresas, privadas, públicas o mixtas, de cualquier sector, aportando toda clase de recursos, humanos y materiales; mientras que el objeto social de INDEGA gira en torno a la producción de

4



jarabes, sodas, aguas minerales, bebidas gaseosas, bebidas no alcohólicas en general y productos alimenticios de cualquier índole.

Es decir, en este asunto no se aportó medio de convicción que ofrezca información clara y contundente sobre el estado de salud del actor al momento de la terminación del vínculo y demás supuestos requeridos para que operaran la garantías previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; como tampoco quedó acreditada la responsabilidad solidaria entre INDEGA y la empleadora, ni se evidenció la continuación de las actividades que desempeñaba el actor cuando se adoptó la decisión de finalización del vínculo por terminación del servicio contratado, pues no quedó acreditado que la causa de terminación aludida en verdad fuera una excusa para prescindir de los servicios del demandante ya que las tareas contratadas no subsistieron y de haber ocurrido así, lo cierto es que ello se pudo haber producido tiempo después del rompimiento del nexo laboral que se pretende restablecer en esta acción, tal como lo concluyó el Juez de primer grado.

En consecuencia, no existen premisas fácticas probadas que den lugar a la prosperidad de las pretensiones.

5

2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Procede el Despacho a explicar las razones de orden jurídico que impiden acceder a las súplicas demandatorias.

2.1. De la estabilidad laboral reforzada:

Pues bien, para iniciar a desatar el asunto, sea lo primero recordar que el reintegro es una figura que desapareció del ordenamiento legal colombiano para los trabajadores particulares y sólo se mantiene para situaciones especiales, esto es, para sujetos cualificados que se encuentran en una situación particular, como por ejemplo, entre otros, a los aforados sindicales o circunstanciales o la protección a la maternidad, a la paternidad o para las personas en condición de discapacidad; razón por la cual, al ser desvinculados sin el permiso de autoridad competente, su despido se torna ineficaz, lo que significa el restablecimiento del derecho a la estabilidad laboral con el reintegro en las mismas condiciones que disfrutaba al momento del despido.



Ahora bien, el artículo 26 de la Ley 361 está dirigido para las personas en condición de discapacidad, es decir, para el momento actual y la fecha del despido en este asunto, aquéllas que conforme a la Ley 1618 de 2013, tienen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

En consecuencia, las prerrogativas previstas en la referida Ley, no solo aplican para las personas que presenten una deficiencia física, mental o sensorial moderada, severa o profunda, en virtud de la adecuación al nuevo modelo de discapacidad y a las actuales enseñanzas de la H. CSJ, relacionadas con los avances en la protección de quienes se encuentran en esta situación, que han llevado a expedir y acoger diferentes normas nacionales e internacionales, como la referida, orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en todos los ámbitos, estableciendo reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

6

Es así, que legal y jurisprudencialmente es claro, en palabras del Alto Tribunal, que desde el ámbito laboral la protección legal otorgada a los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales opera al inicio, durante y en la extinción de la relación de trabajo; última fase ésta, que dicho sea de paso es la que ocupa la atención del Juzgado, es decir, el de la terminación del vínculo laboral, que tiene como finalidad salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios, esto es, los que tienen como propósito la exclusión del empleo en razón a la deficiencia física, sensorial o mental, en oposición, a las decisiones motivadas, que en un principio de razón objetiva, son legítimas para dar por concluida la relación de trabajo, tal y como la H. Corte lo enseña.

La CSJ abandonó su anterior criterio, para en su lugar enseñar que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la justa causa alegada; pues explicó que, si el motivo del despido no fue el estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo o protección no opera, toda vez que legal ni jurisprudencialmente está prohibido el despido con justa causa de los trabajadores con discapacidad.

Es así que, el actual criterio de la H. Corte Suprema, que dicho sea de paso, esta operadora se permite acoger, enseña que i) la Corte Constitucional en el año 2000 no proscribió la terminación del





contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador; ii) que cuando la razón de la terminación está soportada en la limitación sí se requiere la autorización del Ministerio para comprobar si esa deficiencia era incompatible e insuperable, por lo que la continuación del vínculo laboral se tornaba imposible por cuanto el contrato de trabajo pierde su razón de ser, por la imposibilidad de prestar el servicio en razón a la discapacidad; iii) que la estabilidad laboral reforzada no es un derecho a permanecer a perpetuidad en el empleo, sino el derecho a seguir en él hasta tanto exista una causa objetiva que conduzca al retiro; iv) que la prohibición 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; v) que si, en el juicio laboral, el trabajador demuestra su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que ocurre en este caso, dicho sea de paso, lo que impone al empleador la carga de demostrar la justa causa alegada, so pena de que el acto se declare ineficaz.

Así las cosas, pacíficamente ha venido explicando la H. Corte Suprema, que en los eventos en que el empleador retire al trabajador alegando una justa causa de despido, o como ocurre en este caso bajo la argumentación una causa objetiva al haber desaparecido las causas que dieron origen a la vinculación, al estar soportado en una razón objetiva, no es obligatorio acudir al inspector del trabajo previamente, pues no hace presencia la presunción discriminatoria sino un motivo objetivo, que puede ser controvertido judicialmente por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que a su vez implica, como ya se dijo, que el empresario tiene el deber de acreditar la ocurrencia de la causa objetiva alegada, pues de no hacerlo, el despido se reputará ineficaz y procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, la primera conclusión para el asunto que ocupa la atención del Juzgado, es que no era necesario para la demandada acudir al Ministerio de manera previa para solicitar la autorización para la extinción del vínculo laboral de la parte actora, pues conforme quedó dicho, tal decisión estuvo precedida o fundamentada en la terminación del servicio contratado, argumento que fue suficiente y objetivo.

Pero, además, si en gracia de discusión se admitiera que la demandada estaba obligada a solicitar permiso previo para la terminación del vínculo, no se olvide que para gozar de la protección reforzada



a la estabilidad laboral, prevista en la Ley 361 y activar la presunción legal, no basta únicamente con asegurar una afectación en la salud, independientemente de su grado o nivel, pues corresponde al trabajador acreditar un verdadero estado de discapacidad a la terminación del nexo, mientras que en este asunto lo cierto es que realmente se necesita una discapacidad física, mental, intelectual o sensorial, que o bien superara el 15% o que realmente le impidiera al demandante su participación en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas; condición, que en uno u otro escenario, la parte actora no probó.

2.2. De la responsabilidad solidaria:

La norma sustantiva enseña que el empleador es la persona natural o jurídica que se beneficia o recibe la prestación del servicio y la remunera, en consecuencia, es el directo responsable del pago de salarios en las condiciones, períodos y lugares convenidos, siendo ésta una de sus obligaciones especiales.

No obstante, la Ley admite que los derechos o acreencias laborales sean reclamadas también a los responsables solidarios, cuya responsabilidad no se mira como el valor moral en la conciencia de una persona, sino como las consecuencias propias señaladas en una norma; por lo que, conforme a la doctrina y a la ley, la responsabilidad o la obligación es un vínculo de derecho que impone el cumplimiento o ejecución de una prestación, deuda o conducta, a favor de otra persona o la abstención para de realizar algo.

En ese sentido, en el contrato de trabajo o relación laboral, como atrás se dijo, el responsable del pago de las obligaciones surgidas de tal vínculo es el empleador, quien es el que aprovecha el servicio subordinado del trabajador, pero también es quien lo subordina y lo remunera.

Pero hay ocasiones en las cuales, el empleador comparte la responsabilidad con otras personas, que, sin ser parte de la relación laboral, también pueden ser obligadas a pagar las acreencias que se adeuden a los trabajadores. Esta responsabilidad se denomina solidaridad; responsabilidad creada con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores, razón por la que la doctrina, de la mano de la jurisprudencia, ha dejado claro que la obligación que se exige del solidario, no es la deuda autónoma, pues éste no es llamado como empleador, sino que se trata de una garantía del pago de la obligación debida por el empleador; es decir, la culpa del empleador incumplido es la



causa de la obligación y la solidaridad trae al responsable solidario como un garante de esta obligación.

La jurisprudencia ha enseñado, en asuntos como el que ocupa la atención del Juzgado, que el litis consorcio necesario se ha de constituir en todo proceso en el que además de determinar la existencia de unas acreencias laborales a favor del trabajador, se persiga el pago de la condena por parte de cualesquiera de las personas sobre las que la ley impone el deber de la solidaridad.

De esta manera, el responsable principal de las deudas laborales ha de ser siempre parte procesal cuando se pretenda definir la existencia de las deudas laborales; y ello es condición previa, en caso de controversia judicial, para que se pretenda el pago de la misma, en el mismo proceso o en uno posterior; los deudores solidarios, a su turno, han de ser necesariamente partes procesales en los procesos que tengan por objeto definir la solidaridad, esto es, si se dan o no los presupuestos para declarar tal responsabilidad solidaria frente a la deuda laboral, reconocida por el empleador, o declarada judicialmente en proceso, se repite, anterior o concomitante.

9

Ahora bien, sobre las clases de responsabilidad solidaria, la ley laboral establece las siguientes, a saber: i) entre el intermediario y empleador, cuando aquél no declara su calidad al trabajador, como en el casos de intermediación laboral fraudulenta en las EST, que no es el caso de este asunto, pues ninguna de las demandadas tiene tal naturaleza; ii) entre el director de agencia o sucursal y el empleador, cuando el primero omite darle aviso oportuno al empleador de las notificaciones judiciales; iii) entre el contratista independiente, verdadero empleador con el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, conforme al artículo 34 del CST y que es la figura que se presenta en este asunto, tal y como lo enseña la evidencia recaudada; iv) entre las sociedades de personas y sus miembros, conforme al artículo 36 del CST; v) entre la sociedad por acciones simplificada y sus accionistas, en los términos de la Ley 1258 de 2008, artículo 42; vi) entre el antiguo y nuevo empleador, sobre las obligaciones de los trabajadores exigibles al antiguo patrón a la fecha de la sustitución patronal.

Como se dijo, en este asunto se presentó la figura de contratista independiente, por lo que el mérito de las pretensiones estaba gobernado por el artículo 34 del CST, pues la evidencia documental, apunta a que el verdadero empleador fue CONTACTAMOS OUTSOURCING, mientras que el beneficiario del servicio, inicialmente fue INDEGA y posteriormente COMPAÑÍA DE SERVICIOS



COMERCIALES SAS, en su calidad de contratante de la empresa contratista, CONTACTAMOS OUTSOURCING, empleador del demandante.

El artículo 34 del CST enseña que son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Y lo anterior fue lo que no ocurrió en este asunto, pues se reitera, el conjunto probatorio, esto es, la documental y las declaraciones escuchadas enseñaron que durante los extremos temporales de la relación laboral demandados, entre personas jurídicas referidas, existió un vínculo mercantil por medio del cual se contrató la ejecución de un servicio a cambio de un precio y a favor de una persona jurídica, los contratistas asumieron los riesgos propios, contrataron las garantías y amparos del caso, gozaron de libertad y administrativa, contrataron, subordinaron y remuneraron, correcta o erróneamente, a los trabajadores necesarios para el desarrollo del objeto contractual; y por lo tanto, en palabras de la doctrina, la fuerza de trabajo pertenecía al contratista empleador, que no se comprometieron a llevar trabajadores, como sí lo hace el intermediario, sino a lograr por su cuenta y riesgo a cambio de un precio el objeto propuesto, en tanto su actividad económica no era la intermediación laboral sino a optimizar los procesos y reprocesos del área de operaciones del contratante, los servicios logísticos en el área de operaciones y manufactura, desarrollando los procesos de atención el fletero, cargue y descargue de producto, armado, atención de líneas y bodegas, etc, conforme se lee del objeto contractual del documento denominado CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PSL 0000143, no tachado, objetado ni desvirtuado.

En consecuencia, al no estar probada la premisa fáctica que la Ley impone para la declaración de la responsabilidad solidaria, esto es, que la labores no sean extrañas a las de la empresa contratante, no es posible efectuar tal condena, como lo dispuso el Juez de primer grado.



2.3. De la causa de terminación del vínculo:

Es necesario iniciar por recordar que el artículo 45 del CST dispone como una de las modalidades del contrato de trabajo, la celebrada por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada; norma que, conforme a la interpretación jurisprudencial, en este caso lo que delimita la duración de la vinculación laboral, es la consecución de un determinado resultado, lo que impide que tal acuerdo contractual se perpetúe en el tiempo, ya que de así ocurrir sería de carácter indefinido.

Por ello, que el artículo 61 del CST, en su numeral primero consagra como modo para poner fin a un vínculo laboral, la terminación de la obra o labor contratada, luego entonces, se trata de una causa o modo legal de extinguir la relación laboral que inició para realizar una obra o servicio determinado, correspondiendo al empleador la razón objetiva de terminación del contrato, en tanto además, se encuentra en mejor posición probatoria y como dueña de la información, le es más fácil demostrar la efectiva finalización de las actividades contratadas, tal como lo exige la jurisprudencia.

Es así, que, los precedentes jurisprudenciales han enseñado que, así como al demandante le corresponde demostrar los fundamentos fácticos de sus pretensiones, a la parte demandada le concierne hacer lo propio frente a los hechos soporte de sus excepciones, de tal manera que, si se alega la terminación de la obra, lo apropiado es aportar la documentación que lo acredite, como ocurrió en este asunto, por las razones ya expuestas.

2.4. De las cargas probatorias:

Al respecto, sea lo primero recordar que el derecho procesal y el sistema jurídico colombiano, enseñan las cargas procesales, distribuidas por el legislador, a todos los actores o intervinientes en un pleito judicial; cargas que, para las partes, demandante y demandada, implica la de solicitar y aportar, oportunamente, los elementos de juicio que servirán de soporte fáctico para la prosperidad de sus pretensiones o excepciones.

Es por ello que los precedentes jurisprudenciales enseñan que la facultad del decreto oficioso de pruebas no es un mecanismo mediante el cual se pueda desplazar, reemplazar o relevar a las partes de la 'iniciativa probatoria' que conforme a las reglas de la carga de la prueba les competía, por ser



incuestionable la vigencia de la regla probatoria del onus probandi, aun cuando con las atenuaciones que la legislación, la doctrina y la jurisprudencia frente a casos particulares le han hecho, la cual, en términos generales, enseña que en el proceso quien afirma poseer una nueva verdad, o una verdad distinta a la que debe tenerse por la de la normalidad de los hechos que ocurren en la vida y tienen trascendencia jurídica, corresponde probarla; como ocurrió en este asunto pues la parte actora gozó de la debida oportunidad legal, para incorporar al proceso o solicitar el ordenamiento de las pruebas pertinentes para conseguir la declaración a su favor la existencia del fuero de salud, pretensión principal, dicho sea de paso.

Entonces, son las partes quienes escogen sus medios de prueba, argumentación y defensa; y por ende deben asumir las consecuencias favorables o desfavorables de ese actuar o decisión; el camino fáctico y probatorio escogido para el mérito de las pretensiones o excepciones es una carga que incumbe a las partes, no así, la valoración probatoria y aplicación de la regla jurídica para el caso, que corresponde al Juez.

En este asunto, de conformidad con los precedentes jurisprudenciales sobre las cargas procesales y probatorias, la parte actora no estaba relevada de la carga de la prueba, habida cuenta que es sabido, como lo entiende la norma y la jurisprudencia, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, pues de hace tiempo se ha establecido como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado.

El artículo 167 del CGP establece que: “incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagra el efecto jurídico que ellas persiguen”; circunstancia que no se presentó, pues evidentemente la demandante no desplegó actividad probatoria certera, tendiente a acreditar su estado de salud a la terminación del contrato, para lo cual podía valerse de todos los medios probatorios consagrados tanto en el CP del T y de la SS como en el código general del proceso, normatividad aplicable en materia laboral por analogía, conforme el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, contraviniendo con su conducta omisiva el principio Onus Probandi Incumbit Actori.



3. De las pretensiones accesorias:

Teniendo en cuenta el resultado negativo de las pretensiones principales y subsidiarias, igual suerte corre las demás súplicas de la demanda.

4. De las excepciones de fondo:

En vista del resultado de la decisión el Juzgado confirma el mérito de la excepción de inexistencia de la obligación.

5. De las costas procesales:

Sin costas en este grado de jurisdicción.

6. Apoyo jurisprudencial aplicable al caso

Con relación a la carga de la prueba frente a la finalización de la obra o labor contratada, de la H. CSJ, entre otras, consúltense la sentencia SL3520-2018.

La H. CSJ ha sido clara en múltiples pronunciamientos acerca de los requisitos para ser beneficiario de las prerrogativas de la Ley 361 de 1997; al respecto consúltense las sentencias con radicaciones 42451 de 2016, 67595 de 2017, 53394 y SL 1360 de 2018, SL3772-2018 y SL 294 de 2019, entre otras.

Con relación a la responsabilidad solidaria de la H. CSJ, consúltense entre otras, las sentencias SL 1526 de 2020, 2600 de 2020, entre otras.

7. De la notificación de la sentencia

Finalmente, teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 ordena proferir sentencia escrita para surtir el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero no dispuso la forma de notificación de la providencia, se ordenará a la Secretaría notificarla por estado, de conformidad con el artículo 295 del CGP, aplicable por analogía al rito laboral, que en lo pertinente enseña:



“Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el Secretario.”

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia consultada, con fundamento en las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: COSTAS. Sin costas en este grado de jurisdicción.

TERCERO: Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

14

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ
JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA



JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA
HOY, 17 DE NOVIEMBRE DE 2020, SE NOTIFICA LA ANTERIOR
SENTENCIA POR ESTADO No. 41