



Señor
Juez Segundo Civil del Circuito
Soledad.

Ref.: Proceso ordinario laboral de Ronald Enrique Candanoza de la Hoz
en contra de:

- Trabajos Técnicos de Colombia Ltda
- Drummond LTD
- Dimantec Ltda
- Tecsolution Ltda

Radicación: 2021-00311-00

VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA, mayor de edad y vecina de la ciudad de Barranquilla, obrando en mi condición de apoderado judicial de la Empresa DRUMMOND LTD, según acredito con el poder a mi conferido y el certificado de existencia y representación legal que reposan en el expediente, por medio del presente escrito acudo ante Usted con el fin de recorrer el traslado de la demanda, dentro del término oportuno, lo cual hago de la siguiente manera:

A LOS HECHOS Y OMISIONES DE LA DEMANDA:

A. DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL CON TECSOLUTIONS LTDA

1. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
2. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.
3. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.



4. Es cierto, pero irrelevante para el presente proceso.
5. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
6. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
7. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
8. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
9. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
10. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
11. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
12. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
13. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.

B. DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL CON TRATECCOL LTDA

14. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.
15. Es una afirmación que no le corresponde certificarla a mi patrocinada por lo que no me consta.
16. No es cierto. Mi patrocinada no asignaba jornada al demandante, ya que nunca ha sido su trabajador.
17. Es cierto, pero irrelevante para el presente proceso.
18. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.



19. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
20. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
21. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
22. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
23. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
24. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
25. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
26. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.

C. DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL CON DIMANTEC LTDA

27. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
28. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
29. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
30. Es cierto pero irrelevante para el presente proceso.
31. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
32. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
33. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.



34. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
35. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
36. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
37. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
38. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.

D. DE LAS ENFERMEDADES QUE DICEN PADECER EL ACTOR

39. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
40. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.
41. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.
42. Es cierto, pero irrelevante para el presente proceso.
43. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
44. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
45. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
46. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
47. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.

E. BENEFICIARIA DRUMMOND LTDA

48. No es cierto. Mi representada no hacía coordinación de las labores del



demandante.

49. No me consta los lugares en los cuales prestaba los servicios el demandante ya que nunca ha sido trabajador de mi representada.
50. No me consta ya que el demandante nunca ha sido trabajador de mi representada, y en todo caso, son labores extrañas a las labores de mi representada, quien no se dedicada a activades de soldadura.
51. No es cierto. MI representada no se dedica a labores de soldadura.
52. No es cierto. Dicho cargo no existe en mi representada, y además es irrelevante para el presente proceso.

La demanda no tiene literales F, G, H, Ni I,

L. EN CUANTO AL DESPIDO DEL ACTOR.

53. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.
54. Es una afirmación que no le corresponde certificarla a mi patrocinada por lo que no me consta.
55. Es cierto, pero irrelevante para el presente proceso.
56. Es una afirmación hecha respecto de una empresa que no represento por lo que no me consta.
57. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
58. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
59. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
60. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
61. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.
62. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi representada por lo que no me consta.



**M. OTROS ASPECTOS DE LA RELACIÓN
LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

63. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
64. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.
65. Es un hecho que no le corresponde certificarlo a mi patrocinada por lo que no me consta.

A LAS PRETENSIONES:

Me opongo a cada una de las pretensiones de la demanda, por carecer de sustento tanto fáctico como jurídico, así:

- A. A LAS DECLARACIONES Y CONDENAS PRINCIPALES:

1. **EN CUANTO A LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO ENTRE EL ACTOR Y LAS DEMANDADAS.** Me opongo a ella ya que entre el actor y mi representada nunca ha existido un contrato de trabajo.
2. **EN CUANTO A QUE MI REPRESENTADA FUE EMPLEADOR DEL DEMANDANTE.** Me opongo a ella ya que entre el actor y mi representada nunca ha existido un contrato de trabajo.
3. **EN CUANTO A QUE EL CARGO DESEMPEÑADO POR EL ACTOR:** Me opongo a ella ya que el actor jamás ha desempeñado cargo alguno en mi representada.
4. **EN CUANTO AL SALARIO DEVENGADO POR EL ACTOR:** Me opongo a ella ya que el actor jamás ha desempeñado cargo alguno en mi representada, por lo tanto, mi representada no canceló salario al demandante.
5. **EN CUANTO A LA PRIMA PLAN INCENTIVO:** Me opongo a ella ya que mi representada jamás pagado primas al demandante.
6. **EN CUANTO AL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO Y TRANSPORTE:** Me opongo a ella ya que mi representada jamás pagados auxilios al demandante.



7. **EN CUANTO A QUE EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINÓ POR UNA PRESUNTA LIMITACIÓN**

DEL DEMANDANTE: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

8. **EN CUANTO A QUE LA TERMINACIÓN DEL DEMANDANTE ES INEFICAZ:**

Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

9. **EN CUANTO AL REINTEGRO:**

Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

10. **EN CUANTO AL PAGO DE SALARIOS DEJADAS DE PERCIBIR COMO**

CONSECUENCIA DEL REINTEGRO RECLAMADO: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

11. **EN CUANTO AL PAGO DE CESANTÍAS COMO CONSECUENCIA DEL**

REINTEGRO RECLAMADO: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

12. **EN CUANTO AL PAGO DE INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS COMO**

CONSECUENCIA DEL REINTEGRO RECLAMADO: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

13. **EN CUANTO AL PAGO DE PRIMAS DE SERVICIOS COMO**

CONSECUENCIA DEL REINTEGRO RECLAMADO: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

14. **EN CUANTO AL PAGO DE VACACIONES COMO CONSECUENCIA DEL**

REINTEGRO RECLAMADO: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.



15. **EN CUANTO AL PAGO DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL COMO CONSECUENCIA**

DEL REINTEGRO RECLAMADO: Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

16. **EN CUANTO AL PAGO DE INDEMNIZACIÓN DE 180 DÍAS DE SALARIO COMO CONSECUENCIA DEL REINTEGRO RECLAMADO:**

Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

17. **EN CUANTO AL PAGO DE COTIZACIONES A PENSIÓN COMO CONSECUENCIA DEL REINTEGRO RECLAMADO:**

Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada. Y respecto a su estado de salud mi representada jamás fue notificada de tal hecho.

18. **EN CUANTO AL PAGO DE RELIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS:** Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada.

19. **EN CUANTO AL PAGO DE RELIQUIDACIÓN DE INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS:** Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada.

20. **EN CUANTO AL PAGO DE RELIQUIDACIÓN DE PRIMAS DE SERVICIOS:** Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada.

21. **EN CUANTO AL PAGO DE RELIQUIDACIÓN DE VACACIONES:** Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada.

22. **EN CUANTO A QUE SE DECLARE QUE EL DEMANDANTE TENÍA LIMITACIONES FÍSICAS Y QUE MI REPRESENTADA LA CONOCÍA:** Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato de trabajo con mi representada.

23. **EN CUANTO A QUE SE DECLARE QUE EXISTE SOLIDARIDAD ENTRE LAS DEMANDADAS:** Me opongo a ella ya que las labores son extrañas entre sí.

24. **EN CUANTO A LA INDEXACIÓN:** Me opongo a ella ya que ninguna



de las pretensiones de la demanda está llamada a prosperar.

25. **EN CUANTO A LA ULTRA Y EXTRA PETITA:** Me opongo a ella ya que ninguna de las pretensiones está llamada a prosperar. Si el considera que algún otro derecho le corresponde debe recamarlo expresamente para que mi representada pueda ejercer su derecho de defensa.

26. **EN CUANTO A LAS COSTAS DEL PROCESO:** Me opongo a ella porque ninguna de las pretensiones de la demanda está llamada a prosperar. Será el demandante quien sea condenada a ellas por la temeridad de sus pretensiones y abierta mala fe.

- **B. A LAS DECLARACIONES Y CONDENAS SUBSIDIARIAS:**

A LA PRIMERA. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO. Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato

A LA SEGUNDA. INDEMNIZACIÓN MORATORIA. Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato con mi representada, por lo que nada adeuda por salarios y prestaciones sociales.

A LA TERCERA. INDEMNIZACIÓN MORATORIA. Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato con mi representada, por lo que nada adeuda por salarios y prestaciones sociales.

A LA CUARTA. OTRAS PRETENSIONES. Me opongo a ella ya que el demandante jamás ha tenido un contrato con mi representada, por lo que nada adeuda por salarios y prestaciones sociales.

HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA:

Además de los ya expuestos en otras partes de esta contestación, expongo los siguientes hechos y razones en que se sustenta la defensa:

1. EN CUANTO A LA INEXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO:

Entre las partes hoy en litigio jamás ha existido un contrato de trabajo.

El artículo 22 del Código Sustantivo del trabajo define al contrato de trabajo como..." *aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*"



Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Por ello, el artículo 23 de la misma obra establece que para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

En este caso el demandante NUNCA ha prestado servicios para mi patrocinada, nunca ha estado subordinado a ella, y nunca ha existido remuneración de su parte, por lo que no ha existido contrato de trabajo entre ellos.

Al no haber existido un contrato de trabajo entre el demandante y mi patrocinada, por lo que las pretensiones de la misma no están llamadas a prosperar.

2. EN CUANTO A LA SOLIDARIDAD DEPRECADA:

Además de lo manifestado cuando nos referimos a las pretensiones de la demanda, al contestar los hechos de la demanda, y por lo que expondré al plantear las excepciones, expreso los siguientes hechos y razones de la defensa, en términos de afirmaciones o negaciones indefinidas, los cuales están relevados de toda prueba, según lo establecido en el artículo 177 del C.P.C., de aplicación analógica al proceso laboral y de seguridad social:

El artículo 34 del C. S. T., subrogado por el artículo 3ro del D. L. 2351/65, prevé la posibilidad de que el beneficiario del servicio sea solidariamente responsable con el contratista independiente de los salarios y de las



prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del éste último, "[...] a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio [...]", solidaridad que se extiende a las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores.

La inteligencia que le ha dado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹ a la interpretación del anterior artículo es la siguiente:

"Dos relaciones jurídicas contempla la norma transcrita, a saber: a) Una entre la persona que encarga la ejecución de una obra o labor y la persona que la realiza; y b) Otra entre quien cumple el trabajo y los colaboradores que para tal fin utiliza.

La primera origina un contrato de obra entre el artífice y su beneficiario y exige la concurrencia de estos requisitos: que el contratista se obligue a ejecutar la obra o labor con libertad, autonomía técnica y directiva, empleando en ella sus propios medios y asumiendo los riesgos del negocio, y de parte del beneficiario, que se obligue a pagar por el trabajo un precio determinado.

La segunda relación requiere el lleno de las condiciones de todo contrato de trabajo, que detalla el artículo 23 del estatuto laboral sustantivo.

El primer contrato ofrece dos modalidades así: 1ª La obra o labor es extraña a las actividades normales de quien encargó su ejecución; y 2ª Pertenece ella al giro ordinario de los negocios del beneficiario del trabajo. En el primer caso el contrato de obra sólo produce efectos entre los contratantes; en el segundo entre éstos y los trabajadores del contratista independiente.

Según lo expuesto, para los fines del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el de trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ella, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el beneficiario del trabajo, la acción solidaria que consagra el nombrado texto legal. Quien se presente, pues, a reclamar en juicio obligaciones a cargo del beneficiario, emanadas de un contrato laboral celebrado con el contratista independiente, debe probar: el contrato de trabajo con éste; el de obra entre el beneficiario del trabajo y el contratista

¹ CSJ. Cas. Laboral, sentencia Mayo 8/61. G.J. 2240, pág. 1032. Citada por el Régimen Laboral Colombiano de la editorial Legis S.A. infra 0845



independiente; y la relación de causalidad entre los dos contratos en la forma ya explicada. Son estos los presupuestos de derecho que en favor del trabajador establece la disposición legal en examen''. (No está subrayado en el texto original)

En el caso concreto, las actividades normales de las otras demandas son extrañas a las de mi patrocinada, por lo que no podría predicarse entre ellas la figura de la solidaridad deprecada.

Por todo lo mencionado, las diferentes pretensiones no deben prosperar en contra de DRUMMOND LTD.

1. EN CUANTO A QUE EL ACTOR ANO TIENE LA CALIDAD DE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDADES:

En primer lugar, debo decir que el demandante fue afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social en salud, desde el mismo día en que inició la vigencia el contrato de trabajo, y se cancelaron en forma oportuna y completa las cotizaciones de ley.

Por lo tanto, todas las previsiones a que pudiese tener derecho el demandante derivado de su salud deben ser atendidas por la EPS a la cual estaba afiliado.

Cuando terminó el contrato de trabajo, dichas prestaciones asistenciales también siguieron cubiertas.

Cuando terminó el contrato de trabajo el demandante no estaba ni enferma ni incapacitada, ni había perdido más del 15% de su capacidad laboral.

Esos hechos hacen que las pretensiones sean imprósperas.

- POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

Ya la Corte Suprema de Justicia ha tenido la oportunidad de pronunciarse en casos similares y ha concluido que no basta que el trabajador tenga cualquier enfermedad para que pueda considerarse que goza de la protección consagrada en la Ley 361 de 1997.

Sólo por razones de espacio transcribiré alguna de ellas:

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. M.P Dr. Fernando Castilla Cadena. SL10538-2016. Radicación No. 42451. Acta 23. 29 de junio de 2016.



“El tema que suscita discusión en el impugnante a través de los dos cargos planteados, se circunscribe a la consideración del Tribunal de tener a la actora como beneficiaria de la especial protección que brinda el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, respecto de aquellos trabajadores que padecen una limitación o discapacidad física, psíquica o sensorial, pues a juicio del censor, la demandante no se encuentra en ninguna de las situaciones particulares a que se refiere la norma, y en consecuencia, no le asiste el derecho al reintegro que se ordenó.

Para el sentenciador de alzada, el hecho de no haberse incapacitado a la demandante o no diagnosticársele ninguna discapacidad, no la margina de la estabilidad laboral a que alude el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues le bastó para brindarle esa especial protección el hecho de que el trabajador sufría de quebrantos de salud conocidos por la demandada, y que aparte de haber sido diagnosticada con una enfermedad de origen profesional, se le había prescrito una reubicación laboral, situación que lo llevó a concluir que existía la necesidad de solicitar la autorización a la autoridad administrativa del trabajo para proceder al despido.

Conforme a lo anterior, el razonamiento que sirvió de sustento al Tribunal para disponer el restablecimiento del contrato de trabajo de la demandante, es a juicio de la Corte abiertamente contrario al espíritu teleológico de la citada preceptiva, ya que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de esta Corporación, no es suficiente por si solo el quebrantamiento de la salud del trabajador o el encontrarse en incapacidad médica para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues debe acreditarse que el asalariado al menos tenga una limitación física, psíquica o sensorial y con el carácter de moderada, esto es, que se enmarque dentro de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%.

Al efecto, es pertinente destacar lo que indicó la Corte en la sentencia CSJ SL del 28 de agosto 2012, rad. 39207, cuando al recordar otras en ese mismo sentido sobre el tema en controversia, y en especial al fijar el alcance de la protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precisó:

(...) esta Sala de la Corte ya tuvo la oportunidad de analizar y definir el tema, fijando su propio criterio, en el sentido de que la Ley 361 de 1997 está diseñada a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º, al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación a quienes por ley son consideradas discapacitadas, es decir, todas aquellas que



tengan un grado de minusvalía o invalidez superior a la limitación moderada, además de que el estado de salud debe ser de conocimiento del empleador, pues la sola circunstancia de que el trabajador se encuentre incapacitado para el momento de la ruptura del contrato de trabajo, no acredita que tenga una limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, requiriéndose por tanto de una prueba científica como sería el respectivo dictamen o calificación.

En sentencia del 25 de marzo de 2009 radicado 35606, esta Corporación sobre dicha temática puntualizó:

"(.....) antes de entrar a analizar el elenco probatorio denunciado en los cargos, es pertinente traer a colación la sentencia de 15 de julio de 2008, radicación 32532, en la cual, y en ejercicio del proceso hermenéutico del artículo 26 del Ley 371 de 1997, la Corte Suprema de Justicia, razonó:

La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T..

Al respecto conviene precisar que la Ley 361 de 1997 contiene un régimen de carácter especial, que trasciende el campo del Sistema de Seguridad Social Integral, dado que su protección va más allá de las garantías que este régimen cubre, pues su propósito es la protección de los derechos fundamentales de las personas con limitaciones, previendo para quienes las padecen en los grados de "severas y profundas" la asistencia y protección necesarias. En este sentido la Sala tuvo la oportunidad de pronunciarse en sentencia de 7 de febrero de 2006, radicada con el número 25130, lo siguiente:

Cumple observar que la Ley 361 de 1997 es un estatuto especial que estableció "...mecanismos de integración social de las personas con limitación..." y que según su primer artículo los principios que la fundamentan están en los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Política. Se trata de una ley que según la exposición de motivos tuvo por objeto la integración social de los discapacitados (Gaceta del Congreso N° 364 del 30 octubre de 1995). Los capítulos que la integran consagran garantías que asumen el Estado y la Sociedad para facilitar al antes señalado grupo de personas un modo de vida digno que les permita la



rehabilitación, bienestar social, el acceso preferente a la educación, a los bienes y al espacio de uso público, al trabajo, etc.'.

“Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa.

Es en desarrollo de esta preceptiva y particularmente en lo que tiene que ver con las personas a que está orientada la protección especial que consagra, según el grado de su limitación, que se dispone en el artículo 5 que las personas con limitaciones deberán Social en Salud, correspondiendo a las empresas promotoras de salud consignar, en tal documento, la existencia de la respectiva limitación, con la especificación del grado de limitación que presenta su portador, en las escalas de moderada, severa y profunda, con el fin de que puedan identificarse como titulares de los derechos previstos en la ley comentada. No se trató entonces de una previsión caprichosa del legislador al aludir, en esta disposición, a los distintos grados de minusvalía que pueden afectar a las personas según la limitación que padezcan, por el contrario, la razón está de parte de aquellas que padecen mayores grados de limitación, naturalmente con el propósito de lograr su integración social en todos los ámbitos de la vida en comunidad en que se desenvuelven los seres humanos. Obviamente que el amparo es menor o inexistente para las personas con limitaciones de menor intensidad que no se les dificulta su inserción en el sistema competitivo laboral.

En el articulado de la Ley 361 de 1997 se toman como parámetros los diferentes grados de minusvalías a que se hecho alusión para establecer condiciones que garanticen su incursión en el ámbito laboral o que los haga merecedores de la protección del Estado, entre otros, en el campo de vivienda, seguridad social y educación. Así por ejemplo en el 24 se garantiza a los empleadores que vinculen laboralmente a personas con limitación que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitaciones, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados, si tienen en sus nóminas un mínimo del 10% de sus empleados, en las condiciones de discapacidad enunciadas en ese mismo ordenamiento; en el 31 se dispone que los empleadores que ocupen trabajadores con limitación no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales, pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, y el 37 prevé que el Gobierno, a través del



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y en cooperación con las organizaciones de personas con limitación, apropiará los recursos para crear una red nacional de residencias, hogares comunitarios y escuela de trabajo para atender las personas con limitaciones severas.

“Es claro entonces que la precipitada Ley se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren sus artículos 1 y 5; de manera que quienes para efectos de esta ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, esto es para aquellos que su minusvalía está comprendida en el grado menor de moderada, no gozan de la protección y asistencia prevista en su primer artículo.

Ahora, como la ley examinada no determina los extremos en que se encuentra la limitación moderada, debe recurrirse al Decreto 2463 de 2001 que sí lo hace, aclarando que en su artículo 1º de manera expresa indica que su aplicación comprende, entre otras, a las personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en las Leyes 21 de 1982, 100 de 1993, 361 de 1997 y 418 de 1997. Luego, el contenido de este Decreto en lo que tiene que ver con la citada Ley 361, es norma expresa en aquellos asuntos de que se ocupa y por tal razón no es dable acudir a preceptos que regulan de manera concreta otras materias.

Pues bien, el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001 señala los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997; define que la limitación “moderada” es aquella en la que la pérdida de la capacidad laboral oscila entre el 15% y el 25%; “severa”, la que es mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral y “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%.

“En las condiciones anotadas es claro que el juzgador de segundo grado se equivocó al aplicar en este asunto el artículo 5 de la Ley 776 de 2002, pues si bien este precepto limita los grados en que se encuentra comprendida la incapacidad permanente parcial lo hace de manera expresa para los afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales y para los fines de las indemnizaciones y prestaciones que cubre este régimen, que obviamente no guarda relación con el tema de estabilidad laboral que protege la Ley 361 de 1997.

“Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su



incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación moderada, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1°.

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: (i) que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación "moderada", que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) "severa", mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad **laboral, o c) "profunda" cuando el grado de minusvalía supera el 50%; (ii) que el empleador conozca de dicho estado de salud; y (iii) que termine** la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social.

"Descendiendo al estudio del elenco probatorio encuentra la Corte Suprema de Justicia que el Tribunal no incurrió en los desaguisados que la censura le enrostra toda vez que, en verdad, no desconoció la existencia de las diferentes incapacidades médicas, sino que estimó que el dictamen de la Junta de Calificación Invalidez, por medio del cual se estructuró la pérdida de la capacidad laboral en un 55.60%, a partir del 8 de agosto de 2004, le fue notificado a la actora el 28 de junio de 2005, es decir, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, que lo fue por vencimiento del plazo inicialmente pactado; luego, para ese momento, el empleador no tenía conocimiento de la discapacidad de la actora. También es cierto que las incapacidades, por sí solas, no acreditan que la persona se encuentre en la limitación física y dentro de los porcentajes anteriormente mencionados, para efectos de ser cobijada por la protección a la que se refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

"Puestas así las cosas, debe la Corporación reiterar que no dimana error alguno, al menos de naturaleza protuberante, en la conclusión a la que arribó la Sala sentenciadora en torno a que la empleadora desconocía de la limitación al momento de la terminación del vínculo contractual, por expiración del plazo, en la medida en que para la fecha de terminación de la relación laboral, 30 de noviembre de 2004, la promotora del litigio no había sido calificada como inválida o con limitación física, dado que este estado solo se produjo por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 24 de junio de 2005 (folios 25 y 26, cuaderno 1), dictamen notificado a la actora el 28 de junio de la misma anualidad (folio 24, ibidem)" (Resalta la Sala)".

Llegados a este punto debe memorar la Sala que si bien, para acceder a determinadas prestaciones sociales del sistema general de seguridad



social en pensiones y riesgos laborales, en principio se requiere del dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez, también lo es que no es dable desconocer que en otros eventos en los que hay protección reforzada a la estabilidad laboral del trabajador, como por ejemplo, la estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, existe libertad probatoria para acreditar la condición generatriz de tal protección.

A propósito, la Sala en la providencia citada, adoctrinó:

Sea lo primero precisar que, de la lectura del artículo 26 de la Ley 361 objeto de estudio, no se desprende que solo a quienes estén calificados como limitados en el carné al que alude el artículo 5° ibidem se les aplica la protección reforzada a la estabilidad laboral del trabajador, lo cual, en principio, pareciera que fue lo que quiso decir el ad quem, pero, en realidad, no fue así, pues, como quedó atrás dicho, al no contar, el actor, con el carné, el tribunal, seguidamente, se remitió al dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez rendido el 3 de mayo de 2002, el cual desestimó de inmediato en razón a que no encontró acreditado que, al momento del despido, el empleador tuviese conocimiento de su existencia; es decir, de haber considerado que el empleador sí lo conocía, habría dado por establecida la discapacidad conocida por parte del empleador, dado que también señaló que "...la actividad mínima probatoria a cargo de la parte actora es la acreditación de esa limitación que aduce, condición que obviamente debía ser conocida por el empleador al momento del despido". Por tanto, no pudo incurrir el ad quem en la aplicación indebida achacada.

En todo caso, en aras de la función unificadora de la jurisprudencia a cargo de esta Sala, conviene precisar que el carné al que refiere el artículo 5° de la ley 361 ha de entenderse como un medio más de prueba del estado y grado de discapacidad de su titular, para efectos de que pueda gozar de los mecanismos de integración social reconocidos en la Ley 361, pues se basa en un "...diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente²"; de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, pues la discapacidad corresponde a una condición real de la persona que se acredita, si es del caso, mediante dictamen pericial, de la cual puede tener conocimiento el empleador de cualquier forma, según la situación particular del trabajador discapacitado.

En lo que atañe al dictamen emanado de las Juntas de Calificación de Invalidez como una prueba *ad substantiam actus* o también denominada *ad solemnitatem* o *solemne*, la Corporación en sentencia CSJ SL del 18 de mar. 2009, rad. 31062, recordó:

² Inciso 2° artículo 5° Ley 361 de 1997.



Sala ha tenido la oportunidad de estudiarlo y definirlo, y por mayoría ha adocinado desde la sentencia del 29 de junio de 2005 radicado 24392, reiterada en casación del 30 de agosto de igual año radicación 25505, que esta clase de pericia no tienen esa connotación, y en la última de las decisiones mencionadas se puntualizó:

“(....) Al respecto, en sentencia reciente del 29 de junio de 2005 radicado 24392, esta Sala de la Corte definió por mayoría que el dictamen emanado de la Junta de Calificación de Invalidez no es una prueba solemne y en esa oportunidad dijo: <El ataque esta edificado fundamentalmente en la aseveración según la cual el juzgador de segundo grado incurrió en un error de derecho consistente en dar por probado que no hubo accidente de trabajo, pese a que la prueba solemne acerca de la calificación de origen del accidente lo acredita fehacientemente, es decir el dictamen emanado de la junta de calificación. Planteamiento que resulta inexacto pues la referida prueba no es más que un experticio (sic) que la ley estableció debía ser practicado por unos determinados entes, lo cual difiere claramente de lo que es una prueba solemne>. (Resalta la Sala).

Lo anterior es así por cuanto la prueba solemne o ad solemnitatem, es una formalidad que impone la ley para la validez del acto, que en otras palabras es aquella que las partes o los interesados deben necesariamente ajustarse en rigor para la existencia jurídica de un acto, contrato o convenio, entre los cuales no encaja el dictamen pericial que es una de las pruebas que dispone la Ley, es ad probationem y obviamente no es de esencia contractual, sino que tiende a acreditar o demostrar un presupuesto o supuesto fáctico (para el caso el porcentaje de pérdida de capacidad laboral) que sirva como sustento o soporte para obtener un derecho perseguido, como por ejemplo el reconocimiento de un auxilio, incapacidad, prestación económica, indemnización, pensión, etc..

De suerte que, no es del caso calificar como prueba solemne el dictamen pericial con el que se busca establecer la pérdida de capacidad laboral, así provenga de la Junta de Calificación de Invalidez.

(...)

En consecuencia, al no estar en presencia de un medio probatorio solemne, en el sub lite al Juzgador de alzada le era permitido, conforme a la potestad de apreciar libremente la prueba, acoger aquellos elementos de convicción que le den mayor credibilidad o lo persuada mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso, en atención a lo previsto en el artículo 61 del Código



Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y sobre todo en casos tan especiales como lo es la protección de un derecho fundamental como ocurre en el asunto de marras.

Con las precisiones que anteceden, el Tribunal sí incurrió en los desaciertos fácticos y jurídicos que le endilga el censor, al exigirle a la demandada la autorización del Ministerio del Trabajo para poder despedir a la demandante, sin que existiera certeza de la limitación o discapacidad en el porcentaje que se exige para merecer la especial protección de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues el «stress laboral» que padecía la actora y la solicitud de reubicación laboral que se le formuló al empleador, no son suficientes para considerarla como una trabajadora con limitación física, psíquica o sensorial en los grados a que se refiere la norma en cita, máxime que en el sub iudice, como lo destacó el mismo Juzgador de la apelación, la demandante no fue incapacitada, ni se le diagnosticó médicamente discapacidad alguna para el momento de su desvinculación.

Por lo visto, los cargos prosperan y, en consecuencia, habrá de casarse el fallo impugnado.”

2. DESCONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LA ENFERMEDAD QUE DICE TENER EL DEMANDANTE

El demandante aporta con su demanda documentos relacionados con su historia clínica, la cual goza de reserva legal y su contenido solo puede ser conocido por el paciente y su médico. Es decir, los empleadores Del mismo modo, el artículo 1° de la Resolución 1995 de 1999, señala:

“ARTÍCULO 1.- DEFINICIONES. La Historia Clínica es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley.

(...)”

En armonía con las disposiciones que vengo de transcribir, el artículo 14 de la mencionada Resolución, dispuso:



“ARTÍCULO 14.- ACCESO A LA HISTORIA CLÍNICA. Podrán acceder a la información contenida en la historia clínica, en los términos previstos en la Ley:

- 1) El usuario.
- 2) El Equipo de Salud.
- 3) Las autoridades judiciales y de Salud en los casos previstos en la Ley.
- 4) Las demás personas determinadas en la ley.

PARAGRAFO. El acceso a la historia clínica se entiende en todos los casos, única y exclusivamente para los fines que de acuerdo con la ley resulten procedentes, debiendo en todo caso, mantenerse la reserva legal.”

Como puede advertirse, entre las personas que relaciona el art. 14 de la mencionada Resolución con posibilidades de acceder la historia clínica, no está incluido el empleador ni el personal administrativo de la EPS ni las IPS que tramitan las incapacidades de los afiliados.

En la Sentencia T-161 / 1993, reiterada en la Sentencia T-1051 /2008, la Corte Constitucional dijo: “La historia clínica, su contenido y los informes que de la misma se deriven, están sujetos a reserva y, por lo tanto, sólo pueden ser conocidos por el médico y su paciente. (...)”

Y en la sentencia T-114/093, en uno de sus apartes, señaló:

“(...) Con todo, ha de tomarse en consideración que la historia clínica que reposa en la entidad demandada constituye, en principio, no sólo un documento privado sometido a reserva, que únicamente puede ser conocido por el paciente y la institución, y excepcionalmente por un tercero, con autorización de dicho paciente u orden de autoridad competente, sino que constituye el único archivo o fuente de información donde lícitamente reposan todas las evaluaciones pruebas, diagnósticos e intervenciones realizadas al paciente, al igual que los procedimientos y medicamentos que le fueron suministrados.

(...)”

De igual manera, en la Sentencia T-158 A de 2008, la misma Corporación afirmó:

“El carácter reservado de la historia clínica, entonces, se funda en la necesidad de proteger el derecho a la intimidad del individuo sobre una información que, en principio, únicamente le concierne a él y que, por tanto, debe ser excluida del ámbito de conocimiento público. (...)”

De conformidad con lo anterior, aunque en principio el paciente y su médico son los únicos que pueden conocer el contenido de la historia



clínica, la ley ha previsto que excepcionalmente pueden tener acceso a la misma las personas a quienes el paciente autorice, y aquellas a las que la propia ley ha autorizado, como es el caso del equipo de salud y las autoridades judiciales. La prohibición de que personas distintas de las mencionadas puedan conocer la información contenida en la historia clínica, obedece a la necesidad de proteger el derecho a la intimidad de su titular, pues contiene información de carácter confidencial.

3. FUERO DE SALUD. EL EMPLEADOR DEBE TENER CONOCIMIENTO DEL MISMO ANTES DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Ya se demostró que la demandante no gozaba del fuero de salud.

Pero adicionalmente, si lo tuviere, que no lo tiene, para tener derecho a la estabilidad laboral reforzada debió notificar de ese hecho a su empleador, lo que no hizo.

Para que opere la protección del fuero de salud debe existir **conocimiento del empleador** de dicha condición, es decir, que el empleado le haya comunicado sobre su enfermedad y el nexo causal entre la enfermedad comunicada por el empleado y la decisión del **empleador** de terminarle su contrato de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha sido enfática en establecer que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador. En palabras de la Corte:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica.

Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad.

Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la



discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.³

3. BUENA FE DE MI PATROCINADA:

Por todo lo anteriormente expuesto se debe determinar que el actuar de mi patrocinada ha estado ceñido a la ley y al contrato celebrado con las empresas contratistas, y por lo tanto obró con el convencimiento que nada se adeuda.

En el eventual y remoto caso que el señor llegare a considerar que no fue así, deberá concluir, irremediamente, que el actuar de mi patrocinada ha sido de buena fe, ya que está actuando con la creencia seria y profunda que nada adeuda a la reclamante.

“No puede concluirse que el empleador procedió de mala fe, si se tiene en cuenta que a la prima de vacaciones se le ha otorgado connotación salarial únicamente por vía jurisprudencial, puesto que la ley expresamente no la consagra como tal”.⁴

“La buena fe patronal no tiene que estar basada en argumentos jurídicos acertados, sino que basta que sean atendibles”.⁵

Además,

“No puede tildarse como de mala fe a quien, ante las varias interpretaciones posibles de una norma legal elija aquella que le parezca más razonable o que más le convenza. Si los abogados, magistrados y jueces, a quienes se les reconoce como peritos o expertos en materia de leyes discrepan o se equivocan cotidianamente acerca de la manera de entender los preceptos legales sin que a nadie se le ocurre imputarles deshonestidad o mala fe por ello, entonces, ¿cuál es la razón para que si se le atribuya a quienes carecen de esos experticios, como son los empleadores?”.⁶

EXCEPCIONES:

DE FONDO:

1. INEXISTENCIA DE OBLIGACIONES:

³ Sentencias T-029 de 2016 y T-589 de 2017 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

⁴ Corte Suprema de Justicia, sentencia del 11 de noviembre de 1997.

⁵ Corte Suprema de Justicia, sentencia del 21 de abril de 1988

⁶ DIAZ DAZA, Víctor Julio, ¿Se acabo la indemnización moratoria? “El Heraldo”, 8 de enero de 1992, Pág. 2.



Porque el demandante jamás ha sido trabajador de mi patrocinada, y respecto a las otras empresas no existe la figura de la solidaridad laboral ya que las actividades son extrañas entre sí.

2. PRESCRIPCIÓN:

Para cualquier acción o derecho que por el transcurso del tiempo se hubiere extinguido, de conformidad con los artículos 488 del C. S. del T. y 151 del C.P. del T. y de la S.S. La acción está prescrita ya que el contrato de trabajo afirma el demandante terminó el 29 de diciembre de 2015, y el auto admisorio de la demanda fue notificada a mi representada el 3 de diciembre de 2019.

3. COMPENSACIÓN:

Solicito se compense las sumas recibidas por el demandante de su empleador con cualquier eventual y remota condena que pudiere producirse en contra de mi patrocinada.

MEDIOS PROBATORIOS:

Solicito se sirva tener o decretar como prueba lo siguiente:

1. INTERROGATORIO DE PARTE:

Solicito se cite y haga comparecer a su despacho al demandante para que absuelva el interrogatorio de parte que se le formulará sobre los hechos de la demanda, las respuestas a las mismas, sobre los hechos y razones de la defensa, y en general sobre cualquier circunstancia que interese al proceso. La dirección del demandante aparece en la demanda. En especial lo interrogaré sobre la forma de prestación del servicio.

2. DOCUMENTALES:

El demandante pide que mi representado aporte un certificado del cargo de técnico de Soldadura o su equivalente, la cual se aporta.

1. TESTIMONIOS:

Solicito se cite y haga comparecer a su despacho a Luis Julio Ávila Villamil, correo electrónico lavila@drummondLtd.com, Mario De Luque Daniels, correo electrónico mdeluque@drummondLtd.com y Felipe Francisco Solano torres, correo electrónico fsolano@drummondLtd.com, para que absuelva el interrogatorio que les formularé sobre los hechos de



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

la demanda, las respuestas que se dieron a dichos hechos, sobre los hechos y razones de la defensa, y en general sobre cualquier circunstancia que interese al proceso.

En especial las interrogaré sobre la forma de contratación, la prestación de los servicios, y la estructura salarial de mi representada.

NOTIFICACIONES:

Mi poderdante y yo recibiremos notificaciones en la Calle 77B No. 57-141, Oficina 616 de esta ciudad. Correo electrónico victorjdiaz@hotmail.com.

Con mi acatamiento de usanza,

VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA

Cédula de Ciudadanía No. 17.844.609 de Maicao
Tarjeta Profesional No. 29.569 del Consejo Superior de la Judicatura



Señor
Juez Segundo Civil del Circuito
Soledad.

Ref.: Proceso ordinario laboral de Ronald Enrique Candonoza de la Hoz
en contra de:

- Trabajos Técnicos de Colombia Ltda
- Drummond LTD
- Dimantec Ltda
- Tecsolution Ltda

Radicación: 2021-00311-00

VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA, mayor de edad y vecina de la ciudad de Barranquilla, obrando en mi condición de apoderado judicial de la Empresa DRUMMOND LTD, procedo a llamar en garantía a la Compañía Relianz Mining Solutions SAS, debidamente representada por el Señor Jason Hall, correo electrónico Jason.hall@relianz.com.co; .; debidamente representada por el Doctor Martin Briggs, o quien haga sus veces al momento de la notificación de este llamamiento, el cual sustento en los siguientes:

HECHOS:

1. Mi patrocinada celebró un contrato comercial con la Empresa Relianz Mining Solutions SAS. Para la venta de mantenimiento, servicio de reparación y suministro de partes.
2. la Empresa Relianz Mining Solutions SAS. Subcontrató parte de la ejecución del contrato con la Empresa Dimantec Ltda.
3. En el contrato celebrado con la empresa Relianz Mining Solution SAS se estableció cláusula de indemnidad laboral.
4. El numeral seis de los términos y condiciones, denominado "Protección de trabajo, propiedad y personas e indemnización". Las partes acordaron:



“En la mayor medida permitida por la ley, Relianz indemnizará, defenderá y exonerará a Drummond, sus filiales, ejecutivos, empleados y agentes de todos y cualquier reclamo, demanda, obligación, pérdida, multa, costo y gasto, incluyendo gastos de litigio y cargos de asesoría en que se incurran con respecto a, o que surjan de, violaciones de leyes o reglamentos, lesiones o muerte de cualquier persona o daños a la propiedad de cualquier tipo por quien quiera que la posea, que surjan de, o sea resultado de, o sean causados de cualquier forma por o en conexión con los actos, errores u omisiones de RELIANZ, sus agentes, empleados, subcontratistas o cualquier firma, entidad u otra persona por cuyos actos u omisiones sean responsable RELIANZ. Esta obligación de indemnización no se limitará de ninguna forma por el monto o el tipo de seguro contratado por RELIANZ o cualquier agente o subcontratista del mismo, o por el monto de daños, compensaciones o beneficios pagaderos conforme a las leyes de compensación de trabajadores, leyes de discapacidad u otras leyes de beneficios de empleados. Esta obligación de indemnización no se verá afectada por una terminación o la conclusión de esta oferta y sobrevivirá la terminación por la cancelación de la misma...”

5. El Señor Ricardo Cuesta presentó demanda laboral en contra de las Empresas DIMANTEC LTDA y la Empresa DRUMMOND LTD, entre otras, reclamando el pago de acreencias laborales.
6. En el eventual y remoto caso que mi patrocinada fuere condenada a cancelar alguna suma a favor del demandante, la compañía llamada en garantía deberá reembolsar a mi patrocinada las sumas que tuviere que cancelar en cumplimiento de dicha obligación.

FUNDAMENTOS DEL LLAMAMIENTO EN GARANTÍA:

Además de los ya expuestos en otras partes de esta contestación, expongo los siguientes hechos y razones en que se fundamenta el llamamiento en garantía:

Corresponde al Señor juez dilucidar el problema jurídico planteado en esta demanda, consistente en establecer con fundamento en las pruebas que se aporten y en las que se practiquen en desarrollo del proceso, si los otros demandados deben responder de las pretensiones de la demanda, y, en caso afirmativo, si mi representada debe responder solidariamente por dicha obligación, y en caso afirmativo determinar que



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

la llamada en garantía debe responder a mi representada de los eventuales perjuicios que pudiere sufrir por dicha condena.

PRUEBAS

Solicito se decreten y se tengan en cuenta las siguientes pruebas que desde luego son sumarias del derecho invocado.

Aporto:

1. Copia del contrato comercial celebrado entre Drummond Ltd y Relianz Mining Solutions SAS.
2. Certificado de constitución y representación legal de la Compañía Relianz Mining Solutions SAS.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

El artículo 64 del Código General del Proceso, aplicable por analogía en el procedimiento laboral, en virtud del artículo 145 del CPLSS, que establece:

“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.”

NOTIFICACIONES:

La empresa llamada en garantía: En la calle 30 No. 19-04 Soledad Atlántico, Correo electrónico para notificaciones judiciales: jason.hall@relianz.com.co;

La solicitante: En la Calle 72 No. 10-07, Oficina 1302, Bogotá.

El suscrito en la Carrera 54 No. 91-79 de Barranquilla.



DIAZ DAZA Y SOLANO S.A.S
VICTOR JULIO DIAZ DAZA
ABOGADOS

ANEXOS:

Acompaño copia de este documento, para efectos del traslado.

Con mi acatamiento de usanza,

VÍCTOR JULIO DÍAZ DAZA

Cédula de Ciudadanía No. 17.844.609 de Maicao
Tarjeta Profesional No. 29.569 del Consejo Superior de la Judicatura