



ACTA DE AUDIENCIA VIRTUAL ACTA N° 00164			
Tipo de diligencia	AUDIENCIA DEL ART. 80 DEL CP DEL T		
No. de Radicado	13001310500420170052300		
Fecha de diligencia	2 de septiembre de 2020		
Hora de inicio	8:30 a.m.	Hora de cierre	3:06 p.m.
Demandante	MAGDALENA MARTINEZ VALDEZ		
Demandado	SEATECH INTERNATIONAL INC – A TIEMPO SERVICIOS S.A.S.		
Objetivo	AUDIENCIA DE TRAMITE Y JUZGAMIENTO		
Vinculo	Para Acceder a la Grabación de la Diligencia (Parte 1) de clic AQUÍ Para Acceder a la Grabación de la Diligencia (Parte 2) de clic AQUÍ		

DESARROLLO DE LA DILIGENCIA
<p>INSTALACION DE LA AUDIENCIA</p> <p>Concurren parte y apoderados. Se tiene como apoderada de A TIEMPO SERVICIOS S.A.S. a la Dra. KELLY MORALES VELEZ.</p> <p>PRACTICA DE PRUEBAS</p> <ul style="list-style-type: none">- Interrogatorio de Parte demandados- Interrogatorio a la demandante- Testimoniales se reciben declaraciones de Claudia Muñoz Morón, Brillith Julio de Ávila, Nober de Hoyos (No está relacionado como prueba testimonial), Ana Milena Herrera Anaya, tacha de testigo. <p>No concurren otros testigos.</p> <p>Se declara cerrado el debate probatorio. Se escuchan alegatos. Se ordena receso siendo la 1:18 p.m., y se reinicia la sesión de audiencia a partir de las 2.05 p.m.</p> <p>SENTENCIA</p> <p>TEMAS: CONTRATISTA INDEPENDIENTE – ITERMEDIARIO – RESPONSABILIDAD DE CONTRATISTAS O BENEFICIARIOS – FUERO CIRCUNSTANCIAL – ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERIVADA DE CONDICIONES DE SALUD – IGUALDAD SALARIAL</p> <p>PROBLEMAS JURIDICOS.</p> <p>PJ1 ¿Se acredita la condición de empleadora de Seatech Internacional Inc., respecto a la demandante, y la mera condición de intermediario de A TIEMPO SERVICIOS S.A.S.?</p> <p>PJ2 ¿Se acreditan los requisitos para declarar la existencia de un fuero de estabilidad derivada de condiciones de salud y por el denominado fuero circunstancial en favor de la demandante?</p> <p>PJ3 ¿Se acredita la conducta que justifique la terminación del contrato del actor, aun bajo la hipótesis de los fueros que se alegan?</p>



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

PJ4 ¿Existe responsabilidad en las empresa Aseguradora de Fianzas S.A. derivada de las peticiones y obligaciones persiguen de la demanda?

TESIS DEL DESPACHO

Se declara la condición de empleador de SEATECH INTERNATIONAL INC, y A TIEMPO SERVICIOS S.A.S., como mero intermediario, y solo bajo la premisa probada que la actividad de la demandante estaba regulada por el art.35 del CS del T., no está probado el ejercicio de subordinación sobre la demandante.

Sin embargo de la anterior declaración, se declara probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a los fueros de estabilidad laboral derivados de fuero circunstancial y de salud, al encontrar acreditada una justa causa para despedir.

PREMISAS NORMATIVAS

Arts. 22, 23, 34, 35, 45, 64 del Cs del T; Arts. 58, 60, 61, 145 del CP del T; Arts. 167, 191,280, 281.

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA

Radicación N° 38700, reiterada en sentencias SL17741-2015, SL911-2016

Resumen decisiones invocadas; *“...El cargo está orientado a que se determine jurídicamente, que en materia laboral no tiene aplicación el <principio de congruencia> consagrado en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, por ser exclusivo de los procesos civiles; además de que en el estatuto procesal del trabajo existe norma expresa o especial, que faculta al operador judicial a resolver de acuerdo a lo que se encuentre probado en el proceso, siempre y cuando no exceda lo pretendido, esto es, el artículo 50 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que regula lo referente a las facultades extra y ultrapetita, que sería la normatividad a aplicar en el presente asunto, lo cual al no haberse observado por el Tribunal, en criterio del recurrente conllevó a que no se hubiere producido la declaratoria del contrato de trabajo en beneficio de la demandante, estando probado sus elementos esenciales, incurriendo así en el yerro jurídico endilgado.*

De entrada hay que decir que no le asiste razón a la censura en su planteamiento, por cuanto es sabido que los jueces laborales, como en general cualquier operador judicial, están obligados a dictar sentencias congruentes, salvo que dentro de ciertos requisitos y para una instancia determinada, la ley los releve expresamente de ello, tal cual acontece en materia laboral con la facultad de fallar extra o ultra petita que consagra el artículo 50 del C. P. del T. y de la S. S. otorgada a los jueces de única y primer grado.

La congruencia por tanto, es una regla general que orienta la decisión que debe adoptar el juez, en la medida que impone la obligación de estructurar su sentencia dentro del marco que conformen las partes con los planteamientos que hagan en sus escritos de demanda y contestación, y por consiguiente para que la sentencia sea consonante, el fallador judicial debe ajustarse a los postulados que los mismos contendientes le fijan al litigio.

En la legislación colombiana, la <congruencia> está establecida y desarrollada en el artículo 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los procesos del trabajo, por remisión analogía del artículo



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Dicho principio señala que la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y pretensiones aducidos en la demanda y en las demás oportunidades que establezcan las normas de procedimiento, así como con las excepciones que aparezcan probadas y hubieren sido alegadas si así lo exige la ley.

Lo que significa, que el juez de trabajo tiene la obligación de decidir la controversia sobre la base de los hechos formulados y las súplicas incoadas en la demanda introductoria, así como con lo argumentado en la respuesta al libelo demandatorio y las excepciones; y la circunstancia de que la ley procedimental laboral faculte al sentenciador de única o primera instancia para proferir un fallo extra o ultra petita, no quiere decir que dicho juzgador pueda salirse de los hechos básicos que hayan sido materia del debate, a los cuales debe estar sometido.

DE LA INTERMEDIACION Y LA CONDICION DE EMPLEADORES

Arts. 34 y 35 del CS del T. SL2168 de 2019; SL4468-2018; SL4039-2019;

Para que se le otorgue la condición de verdadero empleador a la empresa A Tiempo Ltda., como contratista independiente, se insiste, era indispensable probar que aquella asumió todos los riesgos de la labor que le fue encargada a la demandante, que la realizó por sus propios medios y con libertad y autonomía técnica

En punto al debate, esta Sala, en sentencia CSJ SL 22 feb. 2006, rad. 25717, reiterada en CSJ la SL6844-2017, sostuvo:

Por ese mismo motivo, tampoco erró cuando estimó que este caso no se enmarcaba dentro del artículo 34 del CST, pues para que se le otorgue la condición de verdadero empleador a la empresa A Tiempo Ltda., como contratista independiente, se insiste, era indispensable probar que aquella asumió todos los riesgos de la labor que le fue encargada a la demandante, que la realizó por sus propios medios y con libertad y autonomía técnica, lo que no ocurrió en este caso.

Planteamiento que resulta acorde con el criterio doctrinal sentado en la sentencia citada relativo a que frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S. del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales”.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Si bien en esos procesos, se hace referencia al suministro de empleados, tenemos que el ejercicio que desarrolla demandada, en cuanto a la gestión de una parte de la producción de Seatech, la concepción que este despacho reitera, que la gestión de los equipos y si bien en principio no

DEL FUERO CIRCUNSTANCIAL

El fuero circunstancial es un mecanismo de protección del que gozan los trabajadores que presentan un pliego de petición a su empleador que impide que este los despidan sin justa causa.

Este beneficio está contenido en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965:

«Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.»

Sentencia SU432 de 2015, estableció lo siguiente: (...) FUERO CIRCUNSTANCIAL-Finalidad El fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.

Sentencia SL-16290 de 2017, la existencia y aplicación del fuero circunstancial solo depende de la presentación del pliego de peticiones al empleador por parte de los trabajadores agrupados en una organización sindical y solo permanecerá vigente hasta que se suscriba una nueva convención o pacto colectivo, o quede ejecutoriado el respectivo laudo arbitral, cuando fuere del caso

Vigencia de la Protección Foral

Es oportuno recordar un pronunciamiento de la sala en el año 2016, donde recordó que la disposición “Protección en conflictos colectivos” establece que los trabajadores que hayan presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada. Lo anterior desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas para la solución del conflicto.

Acorde con lo precedente, también indicó la corporación en su momento, este fuero circunstancial o protección foral no es indefinido, dado que esta protección se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERIVADA DE CONDICIONES DE SALUD

Arts. 13, 53, 54 CP, Ley 1346 de 2009; Ley 1618 de 2013; normas generales arts. 22, 23, 45,64 CS del T; L Arts. 60, 61,145 CP del T; 167, 280, 281 Ley 1564 de 2012;



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

Frente a los Problemas Principales Estabilidad Laboral

- Ley 82 de 1988: Ratifica Convenio 159 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo en personas inválidas. Decreto 2177 de 1989, que reglamenta la anterior ley.
- Decreto 2361 de 1965: Artículo 7, literal A, numeral 15; Artículo 16: Obligación de reinstalar al trabajador recuperado.
- Ley 361 de 1997: Artículo 1º: *“Los principios que inspiran la presente Ley, se fundamentan en los artículos 13, 47, 54 y 68 que la Constitución Nacional reconocen en consideración a la dignidad que le es propia a las personas con limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias.”*
- Ley 1346 de 2009, *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.*
- Ley 1618 de 2013, *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad*
- Sentencias: C-531 de 2000; C-824 de 2011; C-066-2013; C - 606-2012; SU 049 de 2017; SL 1360 de 2018, referidas a estabilidad laboral, SL2586-2020

Según el artículo 13 superior todas las personas son iguales ante la ley, y el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que ese mandato sea real y efectivo. De ahí que esta Corporación, haya interpretado que: *“el principio de igualdad deja de ser un concepto jurídico de aplicación formal, para convertirse en un criterio dinámico, que debe interpretarse de conformidad con las circunstancias particulares que rodean a cada persona, pretendiendo con ello el logro de una igualdad material y no formal.*

Así mismo, se establece en el mencionado precepto constitucional que las personas que, por su condición económica, física o mental, se hallen en un estado de debilidad manifiesta, gozan de una especial protección constitucional por parte del Estado.

PAROS Y CESES COLECTIVOS

Art. 56 Constitución Política; SL1680-2020

“Antes que ser un fenómeno anómalo que debe a toda costa purgarse o restringirse, la huelga es un derecho indiscutiblemente conexo a la democracia, al pluralismo y al Estado social de derecho, cuyo ejercicio permite la participación justa de los trabajadores en el crecimiento económico de las naciones y la realización de la justicia social y la equidad. Desde luego, así como la huelga se impone en un régimen democrático, el respeto a los derechos esenciales de la comunidad, a su vez, se impone sobre el derecho de huelga

No se acredita la fuente de la movilización justificada más allá del anuncio de la parte actora que corresponde a una terminación de contrato de trabajo de la demandante. Ese hecho no se prueba ni respecto a ella, ni respecto a otro trabajador.

Es admisible este tipo de conductas del actor, o se requeriría la calificación de ilegalidad de tal movilización del sindicato, el despacho considera que no. Siendo que aquella está limitada a la huelga contractual, es decir a la referida a un proceso de conflicto colectivo, sobre la base de una negociación colectiva.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

La demandante, en su declaración, reconoce la decisión de apoyar esa movilización de trabajadores afiliados al sindicato Ustrial, y conforme a esa circunstancias dentro de esa participación activa a que se refiere la sentencia SL20094-2017, y que reitera precedentes entre otros la sentencia 19391 de 2003;

La Corte Suprema, Sala Laboral en la sentencia del 9 de marzo de 1998, radicado, 10354:

“No puede pasarse por alto que cuando se hizo la interpretación tomando en consideración el texto en vigor del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, igualmente se tuvo en cuenta que el Decreto 2164 de 1959 reglamentó dicha disposición junto con el artículo 451 del mismo código, reglamentación cuya finalidad fue precisamente evitar que los patronos por su aplicación inadecuada abusaran de la libertad de despedir a quienes habían intervenido o participado en el paro de trabajo declarado ilegal; diferenciándose por ello en dicho decreto entre la situación de aquellos trabajadores que hasta el momento de producirse la declaración de ilegalidad se limitaron a la cesación pacífica del trabajo determinada por las circunstancias creadas por las condiciones mismas del paro, y que pudieron haber sido ajenas a su personal voluntad, de la de quienes, una vez conocida la declaratoria de ilegalidad, "persistieron en el paro por cualquier causa", tal como textualmente lo dice el artículo 1° del Decreto 2164 de 1959.”

Si no se acreditan las razones que motivaron la continuidad de servicios, o la forma en que se afectaban los contratos de trabajo

PREMISAS FACTICAS

- El desarrollo de la actividad de producción, procesamiento del atún referido al objeto industrial de la empresa Seatech International Inc.
- Vinculo de contrato de contrato comodato precario, y posterior arriendo de equipos para el desarrollo del entre Seatech y A tiempo Servicios SAS
- Contratos de trabajo sucesivos como operaria de limpieza de la entidad demandada ATIEMPO SERVICIOS S.A.S., a través de los medios de la demandada SEATECH INTERNATIONAL INC
- La demandante participo en la toma de áreas o espacios de la empresa Seatech, en conjunción con otros trabajadores del sindicato USTRIAL
- Se admitió la decisión de la demandante en esa participación.
- Se agotó un trámite previo de descargos, y sobre ello hubo pronunciamiento de la demandante.
- La entidad A TIEMPO SERVICIOS S.A.S. fulmina la relación laboral, diferida la efectividad de la misma por la existencia de un supuesto fuero derivado de condiciones de salud, al punto que dicha empresa agoto o inicio una petición de autorización de terminación ante Mintrabajo, aunque de ella posteriormente desistió.
- Se acredita la existencia de justa causa para la terminación, la cual resulta eficaz aún bajo, la existencia de fueros de estabilidad laboral, en este caso el fuero circunstancial y del art. 26 de la ley 361 de 1997.



DESARROLLO DE LA DILIGENCIA

VALORACION TESTIMONIAL

Claudia Muñoz Morón, abogada de la demandante, hoy en dirección jurídica, refiere actuaciones surgidas con ocasión a una toma de la empresa Seatech.

Brillith Julio de Ávila, frente a la prestación de servicios contradicción entre dicho con la demandante, cuando se le pregunta interacción entre ella y la señora María Emilia Paz.

Ana Milena Herrera, se refiere a hechos informados por otras personas. Y refiere daños posteriores que evidencio a dicha toma.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Cuarto laboral del Circuito de Cartagena de Indias, administrando justicia en nombre de la Republica de Colombiana y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR la condición de empleador de SEATECH INTERNATIONAL INC, y A TIEMPO SERVICIOS S.A.S., como mero intermediario frente a las diversas vinculaciones surgidas con MAGDALENA MARTINEZ VALDEZ

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, y en consecuencia ABSOLVER a las demandadas SEATECH INTERNATIONAL INC, A TIEMPO SERVICIOS S.A.S y a la entidad ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte actora. Se imponen agencias en derecho en cuantía a de Un (1) SMLMV a la fecha de ejecutoria de esta providencia.

Se notifica en estrados,

Apoderados del actor y de Seatech International Inc., formulan recurso de apelación contra la sentencia. Se conceden los recursos en el efecto suspensivo y se ordena la remisión del presente asunto al Tribunal Superior Sala Laboral de Decisión.

JORGE ALBERTO HERNÁNDEZ SUÁREZ
Juez Cuarto Laboral del Circuito

Firmado Por:

JORGE ALBERTO HERNANDEZ SUAREZ
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 004 LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO
DE CARTAGENA. -
Avenida Pedro de Heredia Sector Amberes, Calle 31
No. 39-206 -
j04lctocgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

b0de5e14415e01c818ac38eaf381885b02d685d86180d72914ef4ec0b4dc96cf

Documento generado en 04/09/2020 08:43:46 a.m.