

Señora

JUEZ PRIMERO (1) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOACHA (CUNDINAMARCA)

E.

S.

D.

Ref.: Proceso ordinario laboral promovido por **SERGIO DAVID BEJARANO y OTROS** contra **PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.**

Rad.: 2020 - 005

JUAN MANUEL GUERRERO MELO, mayor de edad, Abogado titulado, identificado como aparece al pie de mi firma, actuando en calidad de Apoderado judicial de la sociedad **PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.**, según poder a mi conferido, el cual se adjunta con el presente escrito, encontrándome dentro del término legal, me permito de la manera más respetuosa dar **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA** dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

I. A LOS HECHOS

Doy respuesta a todos y cada uno de los hechos, en el mismo orden y numeración en que fueron planteados en el escrito de demanda, de la siguiente manera:

A LOS DENOMINADOS “HECHOS DEL SEÑOR SERGIO DAVID BEJARANO ALVAREZ”

AL PRIMERO: NO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO. Entre el señor Sergio David Bejarano Álvarez y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien el señor Sergio David Bejarano fue contratado por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviado como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esa relación de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información, advirtiendo desde ya las siguientes consideraciones:

Primera: La prestación del servicio en virtud del cual el demandante fue enviado como trabajador en misión, no fue superior a seis (6) meses.

Tercera: La empresa de servicios temporales, como directo y único empleador del demandante, lo envió como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada.

Cuarta: El modo de vinculación del demandante con Productos Químicos Panamericanos S.A., esto es, mediante un contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no puede ser desconocido, puesto que, la voluntad inequívoca de las partes fue la de dar origen a una relación de trabajo de duración fija en el tiempo.

Quinta: Para la fecha de suscripción del contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no se encuentra probado que el demandante haya incurrido en un error sobre el modo de vinculación con Productos Químicos Panamericanos S.A.S., pues no se observa en el contrato ninguna clase de observación que indique un modo de vinculación diferente.

AL SEGUNDO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2018.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL TERCERO: ES CIERTO: Entre el señor Sergio David Bejarano Álvarez y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una

duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018.

AL CUARTO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2018.

Así las cosas, en relación con las actividades para las cuales fue contratado el demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL QUINTO: ES CIERTO. De acuerdo con el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018 suscrito entre el demandante y Productos Químicos Panamericanos S.A., la remuneración mensual acordada fue de (\$1.007.000).

AL SEXTO: ES CIERTO. Sin embargo, aclaro que por tratarse de información derivada de las condiciones acordadas en el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

A LOS DENOMINADOS “HECHOS DEL SEÑOR GABRIEL ANDRES VALERO RODRÍGUEZ”

AL SÉPTIMO: NO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO. Entre el señor Gabriel Andrés Valero Rodríguez y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien el señor Gabriel Andrés Valero Rodríguez fue contratado por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviado como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esa relación de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información, advirtiendo desde ya las siguientes consideraciones:

- Primera: La prestación del servicio en virtud del cual el demandante fue enviado como trabajador en misión, no fue superior a seis (6) meses.
- Tercera: La empresa de servicios temporales, como directo y único empleador del demandante, lo envió como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada.
- Cuarta: El modo de vinculación del demandante con Productos Químicos Panamericanos S.A., esto es, mediante un contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no puede ser desconocido, puesto que, la voluntad inequívoca de las partes fue la de dar origen a una relación de trabajo de duración fija en el tiempo.
- Quinta: Para la fecha de suscripción del contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no se encuentra probado que el demandante haya incurrido en un error sobre el modo de vinculación con Productos Químicos Panamericanos S.A.S., pues no se observa en el contrato ninguna clase de observación que indique un modo de vinculación diferente.

AL OCATVO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2017.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los)

documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL NOVENO: ES CIERTO. Entre el señor Gabriel Andrés Valero Rodríguez y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018.

AL DÉCIMO: Debido a la forma como fue redactado el hecho, se contestará de la siguiente manera: **NO ES CIERTO.** Sea lo primero advertir que no es posible hablar de una única relación laboral, toda vez que como lo confesó el demandante, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2017.

De otra parte, en lo que se refiere al contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018, el cargo desempeñado de auxiliar de producción.

Sin perjuicio de lo expuesto, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL DÉCIMO PRIMERO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2017.

Así las cosas, en relación con las condiciones de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL DÉCIMO SEGUNDO: ES CIERTO. De acuerdo con el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre del 2018 suscrito entre el demandante y Productos Químicos Panamericanos S.A., la remuneración mensual acordada fue de (\$1.007.000).

AL DÉCIMO TERCERO: ES CIERTO. Sin embargo, aclaro que por tratarse de información derivada de las condiciones acordadas en el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

A LOS DENOMINADOS “HECHOS DEL SEÑOR FREDY ALEXANDER ALDANA CACERES”.

AL DÉCIMO CUARTO: NO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO. Entre el señor Fredy Alexander Aldana Cáceres y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 06 de diciembre del 2017 hasta el día 06 de junio del 2018.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien el señor Alexander Aldana Cáceres fue contratado por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviado como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esa relación de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información, advirtiendo desde ya las siguientes consideraciones:

Primera: La prestación del servicio en virtud del cual el demandante fue enviado como trabajador en misión, no fue superior a seis (6) meses.

Tercera: La empresa de servicios temporales, como directo y único empleador del demandante, lo envió como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada.

Cuarta: El modo de vinculación del demandante con Productos Químicos Panamericanos S.A., esto es, mediante un contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no puede ser desconocido, puesto que, la voluntad inequívoca de las partes fue la de dar origen a una relación de trabajo de duración fija en el tiempo.

Quinta: Para la fecha de suscripción del contrato de trabajo a término fijo de seis (6)

meses, no se encuentra probado que el demandante haya incurrido en un error sobre el modo de vinculación con Productos Químicos Panamericanos S.A.S., pues no se observa en el contrato ninguna clase de observación que indique un modo de vinculación diferente.

AL DÉCIMO QUINTO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2017.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL DÉCIMO SEXTO: ES CIERTO. Entre el señor Fredy Alexander Aldana Cáceres y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 06 de diciembre de 2017 hasta el día 06 de junio del 2018.

AL DÉCIMO SÉPTIMO: Debido a la forma como fue redactado el hecho, se contestará de la siguiente manera: **NO ES CIERTO.** Sea lo primero advertir que no es posible hablar de una única relación laboral, toda vez que como lo confesó el demandante, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2017.

De otra parte, en lo que se refiere al contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 06 de diciembre de 2017 hasta el día 06 de junio del 2018, el cargo desempeñado se indica en los documentos que se adjuntan con el presente escrito de contestación de la demanda.

Sin perjuicio de lo expuesto, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL DÉCIMO OCTAVO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2017.

Así las cosas, en relación con las condiciones de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL DÉCIMO NOVENO: ES CIERTO. De acuerdo con el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 06 de diciembre del 2017 hasta el día 06 de junio del 2018 suscrito entre el demandante y Productos Químicos Panamericanos S.A., la remuneración mensual acordada fue de (\$945.000).

AL VIGÉSIMO: ES CIERTO. Sin embargo, aclaro que por tratarse de información derivada de las condiciones acordadas en el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

A LOS DENOMINADOS “HECHOS DEL SEÑOR LUIS FERNEY GARCÍA VILLARRAGA”.

AL VIGÉSIMO PRIMERO: NO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO. Entre el señor Luis Ferney García Villarraga y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre de 2018.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien el señor Luis Ferney García Villarraga fue contratado por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviado como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esa relación de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante

con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información, advirtiendo desde ya las siguientes consideraciones:

- Primera: La prestación del servicio en virtud del cual el demandante fue enviado como trabajador en misión, no fue superior a seis (6) meses.
- Tercera: La empresa de servicios temporales, como directo y único empleador del demandante, lo envió como trabajador en misión a las instalaciones de mi representada.
- Cuarta: El modo de vinculación del demandante con Productos Químicos Panamericanos S.A., esto es, mediante un contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no puede ser desconocido, puesto que, la voluntad inequívoca de las partes fue la de dar origen a una relación de trabajo de duración fija en el tiempo.
- Quinta: Para la fecha de suscripción del contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, no se encuentra probado que el demandante haya incurrido en un error sobre el modo de vinculación con Productos Químicos Panamericanos S.A.S., pues no se observa en el contrato ninguna clase de observación que indique un modo de vinculación diferente.

AL VIGÉSIMO SEGUNDO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2018.

Así las cosas, en relación con los extremos temporales de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL VIGÉSIMO TERCERO: ES CIERTO. Entre el señor Luis Ferney García Villarraga y mi representada, se suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre de 2018.

AL VIGÉSIMO CUARTO: Debido a la forma como fue redactado el hecho, se contestará de la siguiente manera: **NO ES CIERTO.** Sea lo primero advertir que no es posible hablar de una única relación laboral, toda vez que como lo confesó el demandante, suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2018.

De otra parte, en lo que se refiere al contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por una duración inicial de seis (6) meses a partir del día 01 de junio hasta el día 30 de noviembre de 2018, el cargo desempeñado se indica en los documentos que se adjuntan con el presente escrito de contestación de la demanda.

Sin perjuicio de lo expuesto, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL VIGÉSIMO QUINTO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho sobre la vinculación del demandante con un tercero, por lo que me atengo a lo que se demuestre en el trámite del proceso de la referencia.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe notarse que de conformidad con lo establecido en el artículo 193 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica según el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el demandante confiesa que suscribió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” en el año 2018.

Así las cosas, en relación con las condiciones de la vinculación del demandante con la empresa de servicios temporales, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información.

AL VIGÉSIMO SEXTO: ES CIERTO. Sin embargo, aclaro que por tratarse de información derivada de las condiciones acordadas en el contrato de trabajo por una duración inicial de seis (6) meses, me atengo al contenido íntegro y literal del(los) documento(s) en los cuales se consagre esa información

A LOS HECHOS GENERALES DE LOS DEMANDANTES.

AL VIGÉSIMO SÉPTIMO: Se trata de varios hechos descritos por los demandantes, por lo que se contestarán de la siguiente manera: **NO SON CIERTOS COMO ESTÁN REDACTADOS.** Sea lo primero advertir que no se indica(n) el(los) proceso(s) disciplinarios de los cuales los demandantes fueron citados, así como, tampoco se individualizan los hechos de los procesos disciplinarios, las evidencias recaudadas, el trámite adelantado ni las decisiones disciplinarias adoptadas. Por lo expuesto, se llama la atención al Despacho de la forma ambigua y descontextualizada con la que fue redactado el hecho.

Sin perjuicio de lo expuesto, se indica que en virtud de los contratos de trabajo suscritos con los demandantes y de conformidad con el reglamento de trabajo y la normatividad laboral vigente, frente al incumplimiento de las obligaciones contractuales, reglamentarias y legales, mi representada estaba facultada para iniciar los procesos disciplinarios a que hubiera lugar.

AL VIGÉSIMO OCTAVO: Se trata de una apreciación subjetiva que carece de cualquier clase de sustento fáctico y probatorio, y en todo caso **NO ES CIERTO.** Mi representada se

caracteriza por garantizar y respetar los derechos laborales de todos y cada uno de sus trabajadores, motivo por el cual, conductas como las que refieren los demandantes en este hecho, se encuentran totalmente proscritas por Productos Químicos Panamericanos S.A.

Ahora bien, respecto a los cargos y en general las condiciones contractuales de los demandantes para el desarrollo de las actividades para las cuales fueron contratados, se encuentran definidas en los documentos que se adjuntan con el presente escrito de contestación de la demanda.

AL VIGÉSIMO NOVENO: Se trata de una apreciación subjetiva que carece de cualquier clase de sustento fáctico y probatorio, y en todo caso **NO ES CIERTO**. los cargos y en general las condiciones contractuales de los demandantes para el desarrollo de las actividades para las cuales fueron contratados, se encuentran definidas en los documentos que se adjuntan con el presente escrito de contestación de la demanda. Sin embargo, desde ya debe advertirse al Despacho que en virtud de los procesos de negociación colectiva que se han desarrollado al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

AL TRIGÉSIMO: Se trata de una apreciación subjetiva y en todo caso **NO ES CIERTO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO**. Se lo primero advertir que la manifestación hecha por los demandantes se encuentra descontextualizada y parcializada. Dicho esto, es importante precisar lo siguiente:

Primero: Los demandantes no indican a que convención colectiva de trabajo hacen referencia, lo que denota la falta total de contexto en su manifestación.

Segundo: La convención colectiva se define en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“(...) Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, **por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia** (...)”.* (Negrilla fuera de texto).

Tercero: De lo anterior, es claro que la Convención Colectiva existente dentro de la Compañía y que data de hace varios años, en donde se fijó las condiciones que rigen los contratos de trabajos existentes en la Empresa, reiteradamente ha sido objeto de negociación colectiva con la organización SINTRAQUIM y la Empresa, por lo que su verdadera intención no puede ser desconocida.

AL TRIGÉSIMO: NO ES CIERTO. En primer lugar, me permito señalar que la parte actora no indica a que convención colectiva está haciendo alusión.

En segundo lugar, me permito hacer las siguientes precisiones:

- I. La convención colectiva se define en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“(...) Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, **por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia** (...)”.* (Negrilla fuera de texto).

- II. Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la Convención Colectiva existente dentro de la Compañía y que data de hace varios años, en donde se fijó las condiciones que rigen los contratos de trabajos existentes en la Empresa, reiteradamente ha sido objeto de negociación entre SINTRAQUIM y la Empresa, por lo que su verdadera intención no puede ser desconocida.
- III. En este sentido, la Corte Constitucional ha referido en varias oportunidades cuál es la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

*“(...) La finalidad de la convención colectiva de trabajo, ..., **es la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa**”*^[4] (Negrilla y subraya fuera de texto).

- IV. De acuerdo con lo indicado, es claro que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo entre las partes que se han sentado a negociar y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.
- V. Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, **son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas; igualmente le es permitido constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo***

[4] Corte Constitucional, Sentencia C-009 [1994].

se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...).” (Negrilla fuera de texto)^[5]

VI. Es así como, en la historia del proceso de negociación colectiva al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A. y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, se resalta que así lo ha entendido la jurisprudencia, siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

*“(...) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina "de envoltura" de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)**”.* (Negrilla fuera de texto) ^[6]

Por las consideraciones expuestas, y como quiera que los aquí demandantes como lo reconocieron en su escrito de demanda y como se encuentra acreditado con los documentos que se adjunta como prueba, habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los beneficios convencionales acordados con la organización sindical SINTRAQUIM, no les era extensibles a los aquí demandantes.

AL TRIGÉSIMO PRIMERO: Debido a la forma ambigua con la que fue redactado el hecho, se contestará de la siguiente manera: **NO ES CIERTO.** Sea lo primero advertir que, los demandantes no indican ni mucho menos relacionan cuales son los términos y requisitos de la convención colectiva que dicen cumplir.

Ahora bien, sea lo primero indicar que el contrato de trabajo es el resultado del acuerdo de voluntades entre dos partes, por un lado un empleador y por el otro, un trabajador, quienes con su consentimiento previo en los términos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, determinan la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar donde se haya contratado el trabajo y el lugar donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

forma y periodos de pago; la duración del contrato; su desahucio y terminación.

Bajo el anterior escenario, el pilar inicial a partir del cual se estructura la dinámica de la relación de trabajo entre un empleador y un trabajador, lo es el contrato de trabajo suscrito entre ellos.

Ahora bien, si bien es cierto que junto al contrato de trabajo existen otros instrumentos jurídicos que forman parte de la relación de trabajo y que la regulan, igualmente lo es que cualquier modificación a las condiciones contractuales pactadas en el contrato de trabajo, requiere el acuerdo de voluntades de las partes que intervinieron desde su inicio.

Así las cosas, en este punto son dos los elementos claves que merecen especial atención en el trámite del proceso de la referencia:

El primero, gira entorno a la relación de trabajo que los demandantes confesaron tuvieron con una empresa de servicios temporales, la cual no puede ser desconocida ni desapercibida en este debate. Así las cosas, debido a que la vinculación de los demandantes por intermedio de una empresa de servicios temporales se hizo de conformidad con la normatividad laboral vigente que regula este tipo de relaciones de trabajo (Ley 50 de 1990, artículos 71 y siguientes), debe concluirse que esas relaciones de trabajo existieron de acuerdo con las condiciones contractuales que se acordaron entre los demandantes y la empresa de servicios temporales.

El segundo, gira entorno a la vinculación de los demandantes con mi representada a través de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año con un término inicial de seis (6) meses. Esto quiere decir que, la voluntad entre los demandantes y Productos Químicos Panamericanos S.A., fue la de iniciar relaciones de trabajo mediante contratos de trabajo a término fijo, la cual no puede ser desconocida de manera caprichosa por ninguna de ellas, pues es un principio general del derecho, que los negocios jurídicos se deshacen, modifican y/o adicionan, de la misma manera en que fueron concebidos, esto es, de mutuo acuerdo entre las partes.

Cobra mayor relevancia el anterior punto, si se tiene en cuenta que no está acreditado por los demandantes ningún vicio de consentimiento al momento de suscribir los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, sobre todo que, no existe ninguna clase de observación sobre que se hubiera incurrido en un error en el tipo contractual de vinculación elegido por las partes.

Siguiendo la línea argumentativa antes expuesta, la pretensión de los demandantes orientada a desconocer la modalidad contractual con base en la cual se vincularon para trabajar con Productos Químicos Panamericanos S.A., es tanto como atropellar el contenido de las cláusulas descritas en su contrato de trabajo y sin ningún argumento jurídico válido, cambiar unilateralmente sus condiciones contractuales para recibir unos beneficios a los cuales no tienen derecho.

AL TRIGÉSIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO. Durante la vigencia de los contratos de trabajo de los demandantes, Productos Químicos Panamericanos S.A. les ha reconocido

y pagado la remuneración pactada en los contratos de trabajo suscritos con cada uno de ellos.

AL TRIGÉSIMO TERCERO: NO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO. Se advierte que, a los demandantes en atención a su modalidad contractual de vinculación mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, modalidad contractual que no cambia por el paso del tiempo, están excluidos de beneficios extralegales.

Al respecto, me permito hacer las siguientes precisiones:

- I. La convención colectiva se define en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“(...) Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, **por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (...)**”.* (Negrilla fuera de texto).

- II. Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la Convención Colectiva existente dentro de la Compañía y que data de hace varios años, en donde se fijó las condiciones que rigen los contratos de trabajos existentes en la Empresa, y que reiteradamente ha sido objeto de negociación entre SINTRAQUIM y la empresa, por lo que su verdadera intención no puede ser desconocida.

- III. En este sentido, la Corte Constitucional ha referido en varias oportunidades cuál es la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

*“(...) La finalidad de la convención colectiva de trabajo, ..., **es la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa**”^[4]* (Negrilla y subraya fuera de texto).

- IV. De acuerdo con lo indicado, es claro que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo entre las partes que se han sentado a negociar y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

- V. Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

[4] Corte Constitucional, Sentencia C-009 [1994].

*“(...) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, **son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas; igualmente le es permitido constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...).**” (Negrilla fuera de texto)^[5]*

- VI. Es así como, en la historia del proceso de negociación colectiva al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A. y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, se resalta que así lo ha entendido la jurisprudencia, siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

*“(...) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina "de envoltura" de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C).**” (Negrilla fuera de texto) ^[6]*

Por las consideraciones expuestas, y como quiera que los aquí demandantes como lo reconocieron en su escrito de demanda y como se encuentra acreditado con los documentos que se adjunta como prueba, habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los beneficios convencionales acordados con la organización sindical SINTRAQUIM, no les era extensibles a los aquí demandantes.

AL TRIGÉSIMO CUARTO: NO ES CIERTO. Se reiteran los argumentos expuestos en la contestación al hecho anterior.

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

AL TRIGÉSIMO QUINTO: NO ES CIERTO. Es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien los demandantes fueron contratados por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviados como trabajadores en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esas relaciones de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A., puesto que la empresa de servicios temporales actuó como su directo y único empleador.

Ahora bien, se reitera que la vinculación de los demandantes con mi representada a través de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año con un término inicial de seis (6) meses. Esto quiere decir que, la voluntad entre los demandantes y Productos Químicos Panamericanos S.A., fue la de iniciar relaciones de trabajo mediante contratos de trabajo a término fijo, la cual no puede ser desconocida de manera caprichosa por ninguna de ellas, pues es un principio general del derecho, que los negocios jurídicos se deshacen, modifican y/o adicionan, de la misma manera en que fueron concebidos, esto es, de mutuo acuerdo entre las partes.

Cobra mayor relevancia el anterior punto, si se tiene en cuenta que no está acreditado por los demandantes ningún vicio de consentimiento al momento de suscribir los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, sobre todo, no existe ninguna clase de observación sobre que se hubiera incurrido en un error en el tipo contractual de vinculación elegido por las partes.

Siguiendo la línea argumentativa antes expuesta, la pretensión de los demandantes orientada a desconocer la modalidad contractual con base en la cual se vincularon para trabajar con Productos Químicos Panamericanos S.A., es tanto como atropellar el contenido de las cláusulas descritas en su contrato de trabajo y sin ningún argumento jurídico válido, cambiar unilateralmente sus condiciones contractuales para recibir unos beneficios a los cuales no tienen derecho.

AL TRIGÉSIMO SEXTO: NO ES CIERTO. Es importante señalar que de acuerdo con lo

indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien los demandantes fueron contratados por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviados como trabajadores en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esas relaciones de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A., puesto que la empresa de servicios temporales actuó como su directo y único empleador.

Ahora bien, se reitera que la vinculación de los demandantes con mi representada a través de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año con un término inicial de seis (6) meses. Esto quiere decir que, la voluntad entre los demandantes y Productos Químicos Panamericanos S.A., fue la de iniciar relaciones de trabajo mediante contratos de trabajo a término fijo, la cual no puede ser desconocida de manera caprichosa por ninguna de ellas, pues es un principio general del derecho, que los negocios jurídicos se deshacen, modifican y/o adicionan, de la misma manera en que fueron concebidos, esto es, de mutuo acuerdo entre las partes.

Cobra mayor relevancia el anterior punto, si se tiene en cuenta que no está acreditado por los demandantes ningún vicio de consentimiento al momento de suscribir los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, sobre todo, no existe ninguna clase de observación sobre que se hubiera incurrido en un error en el tipo contractual de vinculación elegido por las partes.

Siguiendo la línea argumentativa antes expuesta, la pretensión de los demandantes orientada a desconocer la modalidad contractual con base en la cual se vincularon para trabajar con Productos Químicos Panamericanos S.A., es tanto como atropellar el contenido de las cláusulas descritas en su contrato de trabajo y sin ningún argumento jurídico válido, cambiar unilateralmente sus condiciones contractuales para recibir unos beneficios a los cuales no tienen derecho.

AL TRIGÉSIMO SÉPTIMO: NO ES CIERTO COMO ESTÁ REDACTADO. Entre los demandantes y mi representada, se suscribieron contratos de trabajo a término fijo inferior

a un año por una duración inicial de seis (6) meses.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien los demandantes fueron contratados por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviados como trabajadores en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esas relaciones de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

AL TRIGÉSIMO OCTAVO: NO ES CIERTO. Se trata de una apreciación subjetiva que carece de sustento fáctico y probatorio. La estructura de cargos y posiciones al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., se encuentra justificada en razón a la operación que desarrolla mi representada y en todo caso me atengo al contenido integral del(los) documento(s) en que se registre esta información.

AL TRIGÉSIMO NOVENO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho relacionado con la afiliación de los demandantes con una organización sindical que mi representada desconoce. Me atengo a lo que se demuestra en el trámite del proceso de la referencia.

AL CUADRAGÉSIMO: NO ME CONSTA. Se trata de un hecho relacionado con el estado de cuenta de los demandantes con una organización sindical que mi representada desconoce. Me atengo a lo que se demuestra en el trámite del proceso de la referencia.

II. A LAS PRETENSIONES (Declaraciones y condenas)

Me opongo a las pretensiones, declaraciones y condenas en la forma en que aparecen formuladas en la demanda, las cuales enunciaré en el mismo orden en que fueron presentadas y solicito se absuelva de todas y cada una de ellas a la **PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.**, en los siguientes términos:

A LAS DECLARACIONES

A LA PRIMERA: ME OPONGO. es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien los demandantes fueron contratados por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviados como trabajadores en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esas relaciones de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

Dicho esto, durante el periodo de tiempo que los demandantes estuvieron vinculados con la Empresa de Servicios Temporales, esta última actuó como verdadero y único empleador, reconociendo y pagando los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales a las que tenían derecho de acuerdo con las condiciones pactadas en sus contratos de trabajo y normatividad laboral vigente.

Así las cosas, no es posible desconocer la condición de directo empleador de la Empresa de Servicios Temporales, cuando los propios demandantes reconocen que suscribieron contratos de trabajo con aquella.

A LA SEGUNDA: ME OPONGO. El contrato de trabajo es el resultado del acuerdo de voluntades entre dos partes, por un lado un empleador y por el otro, un trabajador, quienes con su consentimiento previo en los términos del artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, determinan la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar donde se haya contratado el trabajo y el lugar donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la duración del contrato; su desahucio y terminación.

Bajo el anterior escenario, el pilar inicial a partir del cual se estructura la dinámica de la relación de trabajo entre un empleador y un trabajador, lo es el contrato de trabajo suscrito entre ellos.

Ahora bien, si bien es cierto que junto al contrato de trabajo existen otros instrumentos

jurídicos que forman parte de la relación de trabajo y que la regulan, igualmente lo es que cualquier modificación a las condiciones contractuales pactadas en el contrato de trabajo, requiere el acuerdo de voluntades de las partes que intervinieron desde su inicio.

Así las cosas, en este punto son dos los elementos claves que merecen especial atención en el trámite del proceso de la referencia:

El primero, gira entorno a la relación de trabajo que los demandantes confesaron tuvieron con una empresa de servicios temporales, la cual no puede ser desconocida ni desapercibida en este debate. Así las cosas, debido a que la vinculación de los demandantes por intermedio de una empresa de servicios temporales se hizo de conformidad con la normatividad laboral vigente que regula este tipo de relaciones de trabajo (Ley 50 de 1990, artículos 71 y siguientes), debe concluirse que esas relaciones de trabajo existieron de acuerdo con las condiciones contractuales que se acordaron entre los demandantes y la empresa de servicios temporales.

El segundo, gira entorno a la vinculación de los demandantes con mi representada a través de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año con un término inicial de seis (6) meses. Esto quiere decir que, la voluntad entre los demandantes y Productos Químicos Panamericanos S.A., fue la de iniciar relaciones de trabajo mediante contratos de trabajo a término fijo, la cual no puede ser desconocida de manera caprichosa por ninguna de ellas, pues es un principio general del derecho, que los negocios jurídicos se deshacen, modifican y/o adicionan, de la misma manera en que fueron concebidos, esto es, de mutuo acuerdo entre las partes.

Cobra mayor relevancia el anterior punto, si se tiene en cuenta que no está acreditado por los demandantes ningún vicio de consentimiento al momento de suscribir los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, sobre todo que, no existe ninguna clase de observación sobre que se hubiera incurrido en un error en el tipo contractual de vinculación elegido por las partes.

Siguiendo la línea argumentativa antes expuesta, la pretensión de los demandantes orientada a desconocer la modalidad contractual con base en la cual se vincularon para trabajar con Productos Químicos Panamericanos S.A., es tanto como atropellar el contenido de las cláusulas descritas en su contrato de trabajo y sin ningún argumento jurídico válido, cambiar unilateralmente sus condiciones contractuales para recibir unos beneficios a los cuales no tienen derecho.

A LA TERCERA: ME OPONGO. No se puede olvidar, que en el marco del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA se hizo evidente que el referente, es decir la decisión arbitral se fundamentó en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAQUIM, en cuanto a la estructura relacionada con su alcance, causación y reconocimiento de los beneficios extralegales allí solicitados, por lo que será aquella el punto de partida para la interpretación y aplicación del mencionado Laudo Arbitral.

Aunado a ello, se tiene que incluso los árbitros tomaron en cuenta el origen, las causas y otros acuerdos al interior de la Compañía para proferir su fallo en equidad, situación que

es válida, tal y como lo señala la jurisprudencia, para el efecto léase:

“(...) Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.

A su turno esto significa que los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte (...). (Negrilla fuera de texto)^[8]

Lo anterior, se hace evidente no solo al revisar el Laudo Arbitral sino también la sentencia de anulación, al respecto téngase en cuenta que en el Laudo Arbitral se concedió en equidad beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que no fueron solicitados en el pliego de peticiones. Al respecto véase:

- Véase como el artículo cuarto del laudo arbitral reconoce en el literal m), una prima de calor no solicitada por SINTRAPROQUIPA, pero en la Convención Colectiva referente y fundamento del fallo arbitral es existente, todo lo cual pone evidencia la aplicación en equidad e igualdad de lo pactado en su reconocimiento, sin que exista nuevos reconocimientos de orden económico o normativo.
- Además, téngase en cuenta el suministro de leche, el cual véase que se reconoció en el literal b) del artículo sexto del laudo arbitral en los mismos términos de la Convención Colectiva, sin que así fuera solicitado por el sindicato, reiterándose la aplicación en equidad e igualdad frente a los beneficios existentes en la Compañía.

Lo anterior, es válido y aceptable como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, así:

“(...) pues como lo ha sostenido esta Corporación reiterada y pacíficamente, los beneficios contenidos en un estatuto colectivo que exista en determinada empresa, pueden servir de referencia o de parámetro a las partes o a los árbitros cuando a ello hay lugar, para solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empleadora y otro sindicato que en ella también funcione (...)” (Negrilla fuera de texto)^[9]

“(...) La Corte ha sostenido que los árbitros pueden examinar otros instrumentos de trabajo vigentes en la empresa y con fundamento en ello adoptar similares disposiciones a las que ya han venido siendo reconocidas en el desarrollo de las

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3325 [2018].

[9] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad.76688 [2017].

relaciones colectivas de trabajo de la empresa (...) (Negrilla fuera de texto)^[10]

*“(...) Por otra parte, acorde con lo previsto en el Decreto 089 de 2014, sobre unidad de diálogo o concentración, para lograr a la postre la unidad convencional en lugar de la dispersión de estatutos internos del trabajo al interior de una misma empresa, **si el empleador por vía de una convención colectiva con otros sindicatos expresa su capacidad de asumir ciertos compromisos colectivos de orden económico, para nada resulta desatinado o inequitativo que los árbitros los tengan en cuenta al momento de decidir sobre simulares solicitudes en otros conflictos de idéntica naturaleza (...)**”* (Negrilla fuera de texto)^[11]

Aunado a lo anterior, es claro que la Corte reconoció igualmente la existencia de una Convención Colectiva y la aplicación que hicieron los árbitros de su contenido en la definición del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA, al señalar: *“(...) existía una convención vigente – Sintraquim -, con un reconocimiento histórico de prestaciones extralegales de hace varias décadas, según el propio informe que presentó el empleador a los árbitros (fol.89), quienes no obviaron tal situación, y por ello, decidieron conceder algunas prerrogativas y negar otras (...).”*^[12]

A LA PRETENSIÓN SUBSIDIARIA A LA PRETENSIÓN “TERCERA”

CUARTA: ME OPONGO. Se advierte que, a los demandantes en atención a su modalidad contractual de vinculación mediante un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, modalidad contractual que no cambia por el paso del tiempo, están excluidos de beneficios extralegales.

Al respecto, me permito hacer las siguientes precisiones:

- I. La convención colectiva se define en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“(...) Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, **por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (...)**”*. (Negrilla fuera de texto).

- II. Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la Convención Colectiva existente dentro de la Compañía y que data de hace varios años, en donde se fijó las condiciones que rigen los contratos de trabajos existentes en la Empresa, reiteradamente ha sido objeto de negociación entre SINTRAQUIM y la Empresa, por lo que su verdadera intención no puede ser desconocida.

^[10] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

^[11] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

^[12] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 81011 [2018].

- III. En este sentido, la Corte Constitucional ha referido en varias oportunidades cuál es la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

“(…) La finalidad de la convención colectiva de trabajo, ..., es la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa”^[4] (Negrilla y subraya fuera de texto).

- IV. De acuerdo con lo indicado, es claro que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo entre las partes que se han sentado a negociar y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

- V. Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

“(…) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas; igualmente le es permitido constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...).” (Negrilla fuera de texto)^[5]

- VI. Es así como, en la historia del proceso de negociación colectiva al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A. y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, se resalta que así lo ha entendido la jurisprudencia, siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

[4] Corte Constitucional, Sentencia C-009 [1994].

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

*“(…) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina “de envoltura” de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)**”.* (Negrilla fuera de texto) ^[6]

Por las consideraciones expuestas, y como quiera que los aquí demandantes como lo reconocieron en su escrito de demanda y como se encuentra acreditado con los documentos que se adjunta como prueba, habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los beneficios convencionales acordados con la organización sindical SINTRAQUIM, no les era extensibles a los aquí demandantes.

A LAS CONDENATORIAS:

A LA QUINTA: ME OPONGO. Teniendo en cuenta que Productos Químicos Panamericanos S.A., ha cumplido con las obligaciones que en su condición de empleador le corresponden de acuerdo con las condiciones pactadas en los contratos de trabajo suscrito con los demandantes y de acuerdo con la normatividad laboral vigente, no existen sumas de dinero pendientes de reconocimiento y pago por parte de mi representada.

Ahora bien, no se puede olvidar, que en el marco del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA se hizo evidente que el referente, es decir la decisión arbitral se fundamentó en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAQUIM, en cuanto a la estructura relacionada con su alcance, causación y reconocimiento de los beneficios extralegales allí solicitados, por lo que será aquella el punto de partida para la interpretación y aplicación del mencionado Laudo Arbitral.

Aunado a ello, se tiene que incluso los árbitros tomaron en cuenta el origen, las causas y otros acuerdos al interior de la Compañía para proferir su fallo en equidad, situación que es válida, tal y como lo señala la jurisprudencia, para el efecto léase:

*“(…) Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los **árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.***

*A su turno esto significa que **los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a***

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte (...).
(Negrilla fuera de texto)^[8]

Lo anterior, se hace evidente no solo al revisar el Laudo Arbitral sino también la sentencia de anulación, al respecto téngase en cuenta que en el Laudo Arbitral se concedió en equidad beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que no fueron solicitados en el pliego de peticiones. Al respecto véase:

- Véase como el artículo cuarto del laudo arbitral reconoce en el literal m), una prima de calor no solicitada por SINTRAPROQUIPA, pero en la Convención Colectiva referente y fundamento del fallo arbitral es existente, todo lo cual pone evidencia la aplicación en equidad e igualdad de lo pactado en su reconocimiento, sin que exista nuevos reconocimientos de orden económico o normativo.
- Además, téngase en cuenta el suministro de leche, el cual véase que se reconoció en el literal b) del artículo sexto del laudo arbitral en los mismos términos de la Convención Colectiva, sin que así fuera solicitado por el sindicato, reiterándose la aplicación en equidad e igualdad frente a los beneficios existentes en la Compañía.

Lo anterior, es válido y aceptable como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, así:

“(...) pues como lo ha sostenido esta Corporación reiterada y pacíficamente, los beneficios contenidos en un estatuto colectivo que exista en determinada empresa, pueden servir de referencia o de parámetro a las partes o a los árbitros cuando a ello hay lugar, para solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empleadora y otro sindicato que en ella también funcione (...)” (Negrilla fuera de texto)^[9]

“(...) La Corte ha sostenido que los árbitros pueden examinar otros instrumentos de trabajo vigentes en la empresa y con fundamento en ello adoptar similares disposiciones a las que ya han venido siendo reconocidas en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo de la empresa (...)” (Negrilla fuera de texto)^[10]

“(...) Por otra parte, acorde con lo previsto en el Decreto 089 de 2014, sobre unidad de diálogo o concentración, para lograr a la postre la unidad convencional en lugar de la dispersión de estatutos internos del trabajo al interior de una misma empresa, si el empleador por vía de una convención colectiva con otros sindicatos expresa su capacidad de asumir ciertos compromisos colectivos de orden económico, para nada resulta desatinado o inequitativo que los árbitros los tengan en cuenta al momento de decidir sobre similares solicitudes en otros conflictos de idéntica naturaleza (...)” (Negrilla fuera de texto)^[11]

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3325 [2018].

[9] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad.76688 [2017].

[10] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

[11] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

Aunado a lo anterior, es claro que la Corte reconoció igualmente la existencia de una Convención Colectiva y la aplicación que hicieron los árbitros de su contenido en la definición del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA, al señalar: “(...) *existía una convención vigente – Sintraquim -, con un reconocimiento histórico de prestaciones extralegales de hace varias décadas, según el propio informe que presentó el empleador a los árbitros (fol.89), quienes no obviaron tal situación, y por ello, decidieron conceder algunas prerrogativas y negar otras (...)*”.^[12]

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo entre las partes que se han sentado a negociar y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, **son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas**; igualmente **le es permitido** constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, **determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión**, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando **a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...)***” (Negrilla fuera de texto)^[5]

Es así como, en la historia del proceso de negociación colectiva al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A. y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, se resalta que así lo ha entendido la jurisprudencia, siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

“(...) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina “de

[12] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 81011 [2018].

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

*envoltura" de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)**". (Negrilla fuera de texto) [6]*

Por las consideraciones expuestas, y como quiera que los aquí demandantes como lo reconocieron en su escrito de demanda y como se encuentra acreditado con los documentos que se adjunta como prueba, habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los beneficios convencionales acordados con la organización sindical SINTRAQUIM, no les era extensibles a los aquí demandantes.

A LA SEXTA: ME OPONGO: Reitero los argumentos expuestos en la contestación de la pretensión anterior.

A LA SÉPTIMA, incluidos los literales a) y b): **ME OPONGO.** Teniendo en cuenta que Productos Químicos Panamericanos S.A., ha cumplido con las obligaciones que en su condición de empleador le corresponden de acuerdo con las condiciones pactadas en los contratos de trabajo suscrito con los demandantes y de acuerdo con la normatividad laboral vigente, no existen aportes al sistema de seguridad social que deban ser objeto de reliquidación y pago por parte de mi representada.

Ahora bien, no se puede olvidar, que en el marco del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA se hizo evidente que el referente, es decir la decisión arbitral se fundamentó en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAQUIM, en cuanto a la estructura relacionada con su alcance, causación y reconocimiento de los beneficios extralegales allí solicitados, por lo que será aquella el punto de partida para la interpretación y aplicación del mencionado Laudo Arbitral.

Aunado a ello, se tiene que incluso los árbitros tomaron en cuenta el origen, las causas y otros acuerdos al interior de la Compañía para proferir su fallo en equidad, situación que es válida, tal y como lo señala la jurisprudencia, para el efecto léase:

*"(...) Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los **árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.***

*A su turno esto significa que **los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a***

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte (...).
(Negrilla fuera de texto)^[8]

Lo anterior, se hace evidente no solo al revisar el Laudo Arbitral sino también la sentencia de anulación, al respecto téngase en cuenta que en el Laudo Arbitral se concedió en equidad beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que no fueron solicitados en el pliego de peticiones. Al respecto véase:

- Véase como el artículo cuarto del laudo arbitral reconoce en el literal m), una prima de calor no solicitada por SINTRAPROQUIPA, pero en la Convención Colectiva referente y fundamento del fallo arbitral es existente, todo lo cual pone evidencia la aplicación en equidad e igualdad de lo pactado en su reconocimiento, sin que exista nuevos reconocimientos de orden económico o normativo.
- Además, téngase en cuenta el suministro de leche, el cual véase que se reconoció en el literal b) del artículo sexto del laudo arbitral en los mismos términos de la Convención Colectiva, sin que así fuera solicitado por el sindicato, reiterándose la aplicación en equidad e igualdad frente a los beneficios existentes en la Compañía.

Lo anterior, es válido y aceptable como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, así:

“(...) pues como lo ha sostenido esta Corporación reiterada y pacíficamente, los beneficios contenidos en un estatuto colectivo que exista en determinada empresa, pueden servir de referencia o de parámetro a las partes o a los árbitros cuando a ello hay lugar, para solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empleadora y otro sindicato que en ella también funcione (...)” (Negrilla fuera de texto)^[9]

“(...) La Corte ha sostenido que los árbitros pueden examinar otros instrumentos de trabajo vigentes en la empresa y con fundamento en ello adoptar similares disposiciones a las que ya han venido siendo reconocidas en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo de la empresa (...)” (Negrilla fuera de texto)^[10]

“(...) Por otra parte, acorde con lo previsto en el Decreto 089 de 2014, sobre unidad de diálogo o concentración, para lograr a la postre la unidad convencional en lugar de la dispersión de estatutos internos del trabajo al interior de una misma empresa, si el empleador por vía de una convención colectiva con otros sindicatos expresa su capacidad de asumir ciertos compromisos colectivos de orden económico, para nada resulta desatinado o inequitativo que los árbitros los tengan en cuenta al momento de decidir sobre similares solicitudes en otros conflictos de idéntica naturaleza (...)” (Negrilla fuera de texto)^[11]

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3325 [2018].

[9] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad.76688 [2017].

[10] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

[11] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

Aunado a lo anterior, es claro que la Corte reconoció igualmente la existencia de una Convención Colectiva y la aplicación que hicieron los árbitros de su contenido en la definición del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA, al señalar: “(...) *existía una convención vigente – Sintraquim -, con un reconocimiento histórico de prestaciones extralegales de hace varias décadas, según el propio informe que presentó el empleador a los árbitros (fol.89), quienes no obviaron tal situación, y por ello, decidieron conceder algunas prerrogativas y negar otras (...)*”.^[12]

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo entre las partes que se han sentado a negociar y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, **son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas**; igualmente **le es permitido** constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, **determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión**, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando **a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...)***” (Negrilla fuera de texto)^[5]

Es así como, en la historia del proceso de negociación colectiva al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A. y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, se resalta que así lo ha entendido la jurisprudencia, siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

“(...) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina "de

[12] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 81011 [2018].

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

*envoltura" de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)**". (Negrilla fuera de texto)^[6]*

Por las consideraciones expuestas, y como quiera que los aquí demandantes como lo reconocieron en su escrito de demanda y como se encuentra acreditado con los documentos que se adjunta como prueba, habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los beneficios convencionales acordados con la organización sindical SINTRAQUIM, no les era extensibles a los aquí demandantes.

A LA OCTAVA: ME OPONGO. Teniendo en cuenta que Productos Químicos Panamericanos S.A., ha cumplido con las obligaciones que en su condición de empleador le corresponden de acuerdo con las condiciones pactadas en los contratos de trabajo suscrito con los demandantes y de acuerdo con la normatividad laboral vigente, no existen aportes al sistema de seguridad social que deban ser objeto de reliquidación y pago por parte de mi representada.

Ahora bien, no se puede olvidar, que en el marco del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA se hizo evidente que el referente, es decir la decisión arbitral se fundamentó en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAQUIM, en cuanto a la estructura relacionada con su alcance, causación y reconocimiento de los beneficios extralegales allí solicitados, por lo que será aquella el punto de partida para la interpretación y aplicación del mencionado Laudo Arbitral.

Aunado a ello, se tiene que incluso los árbitros tomaron en cuenta el origen, las causas y otros acuerdos al interior de la Compañía para proferir su fallo en equidad, situación que es válida, tal y como lo señala la jurisprudencia, para el efecto léase:

*"(...) Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los **árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.***

*A su turno esto significa que **los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte (...)**". (Negrilla fuera de texto)^[8]*

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3325 [2018].

1

Lo anterior, se hace evidente no solo al revisar el Laudo Arbitral sino también la sentencia de anulación, al respecto téngase en cuenta que en el Laudo Arbitral se concedió en equidad beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que no fueron solicitados en el pliego de peticiones. Al respecto véase:

- Véase como el artículo cuarto del laudo arbitral reconoce en el literal m), una prima de calor no solicitada por SINTRAPROQUIPA, pero en la Convención Colectiva referente y fundamento del fallo arbitral es existente, todo lo cual pone evidencia la aplicación en equidad e igualdad de lo pactado en su reconocimiento, sin que exista nuevos reconocimientos de orden económico o normativo.
- Además, téngase en cuenta el suministro de leche, el cual véase que se reconoció en el literal b) del artículo sexto del laudo arbitral en los mismos términos de la Convención Colectiva, sin que así fuera solicitado por el sindicato, reiterándose la aplicación en equidad e igualdad frente a los beneficios existentes en la Compañía.

Lo anterior, es válido y aceptable como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, así:

“(...) pues como lo ha sostenido esta Corporación reiterada y pacíficamente, los beneficios contenidos en un estatuto colectivo que exista en determinada empresa, pueden servir de referencia o de parámetro a las partes o a los árbitros cuando a ello hay lugar, para solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empleadora y otro sindicato que en ella también funcione (...)” (Negrilla fuera de texto)^[9]

“(...) La Corte ha sostenido que los árbitros pueden examinar otros instrumentos de trabajo vigentes en la empresa y con fundamento en ello adoptar similares disposiciones a las que ya han venido siendo reconocidas en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo de la empresa (...)” (Negrilla fuera de texto)^[10]

“(...) Por otra parte, acorde con lo previsto en el Decreto 089 de 2014, sobre unidad de diálogo o concentración, para lograr a la postre la unidad convencional en lugar de la dispersión de estatutos internos del trabajo al interior de una misma empresa, si el empleador por vía de una convención colectiva con otros sindicatos expresa su capacidad de asumir ciertos compromisos colectivos de orden económico, para nada resulta desatinado o inequitativo que los árbitros los tengan en cuenta al momento de decidir sobre similares solicitudes en otros conflictos de idéntica naturaleza (...)” (Negrilla fuera de texto)^[11]

Aunado a lo anterior, es claro que la Corte reconoció igualmente la existencia de una Convención Colectiva y la aplicación que hicieron los árbitros de su contenido en la

[9] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad.76688 [2017].

[10] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

[11] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

definición del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA, al señalar: “(...) existía una convención vigente – Sintraquim -, con un reconocimiento histórico de prestaciones extralegales de hace varias décadas, según el propio informe que presentó el empleador a los árbitros (fol.89), quienes no obviaron tal situación, y por ello, decidieron conceder algunas prerrogativas y negar otras (...)”.^[12]

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo entre las partes que se han sentado a negociar y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

*“(...) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, **son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas**; igualmente **le es permitido** constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, **determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión**, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando **a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa**, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga (...)”* (Negrilla fuera de texto)^[5]

Es así como, en la historia del proceso de negociación colectiva al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A. y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, se resalta que así lo ha entendido la jurisprudencia, siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

*“(...) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina “de envoltura” de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la***

[12] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 81011 [2018].

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)”. (Negrilla fuera de texto)
[6]

Por las consideraciones expuestas, y como quiera que los aquí demandantes como lo reconocieron en su escrito de demanda y como se encuentra acreditado con los documentos que se adjunta como prueba, habían suscrito un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, los beneficios convencionales acordados con la organización sindical SINTRAQUIM, no les era extensibles a los aquí demandantes.

A LA NOVENA: ME OPONGO. Teniendo en cuenta que Productos Químicos Panamericanos S.A., ha cumplido con las obligaciones que en su condición de empleador le corresponden de acuerdo con las condiciones pactadas en los contratos de trabajo suscrito con los demandantes y de acuerdo con la normatividad laboral vigente, no existen conceptos que deban ser objeto de reliquidación y pago por parte de mi representada.

A LA DÉCIMA: ME OPONGO. Debido a que mi representada ha cumplido de manera oportuna e integral con las obligaciones que le corresponden en su condición de empleador de los demandantes de acuerdo con los contratos de trabajo suscritos con aquellos, las costas y agencias en derecho serán a cargo de los demandantes.

A LA DÉCIMO PRIMERA: ME OPONGO. Debido a que mi representada ha cumplido de manera oportuna e integral con las obligaciones que le corresponden en su condición de empleador de los demandantes de acuerdo con los contratos de trabajo suscritos con aquellos, no existe ningún concepto pendiente de reconocimiento y pago a cargo de mi representada.

A LA DÉCIMO SEGUNDA: ME OPONGO. Conforme a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, y en virtud de la relación comercial que sostuvo mi representada con una Empresa de Servicios Temporales, esta última facultada para contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios y de esa manera colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, envió trabajadores en misión a cumplir la tarea o el servicio requerido, que de conformidad con el contenido del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la contratación de los servicios se circunscribió a las siguientes actividades:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Dicho esto, debido a que la información que se pone en conocimiento al Despacho de acuerdo con la descripción del hecho indicado recae sobre los extremos temporales de la vinculación de los demandantes con mi representada, me atengo al contenido íntegro y literal de(los) documento(s) en los cuales se consagra esa información, advirtiendo desde ya las siguientes consideraciones:

Primera: La vinculación de los demandantes con la empresa de servicios temporales, se dio a través de un contrato de trabajo por la duración de la obra o labora contratada, de conformidad con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 50 de 1990.

Segunda: La duración de la vinculación de los demandantes con la empresa de servicios temporales, no fue superior a seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más, de conformidad con lo establecido en el numeral 3, del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Tercera: Los demandantes fueron enviados por la empresa de servicios temporales en calidad de trabajadores en misión a mi representada PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.

Cuarta: El modo de vinculación de los demandantes con PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A., debe armonizarse con la intención verdadera de las partes respecto de la modalidad contractual elegida para que rija en el contrato de trabajo, así como, respecto de la forma de vinculación de los trabajadores con mi representada, de acuerdo con los instrumentos jurídicos existentes y vigentes para el periodo de tiempo en el cual se vincularon los demandantes.

Por las consideraciones expuestas, es más que evidente que la empresa de servicios temporales actuó siempre como tal, y nunca como una simple intermediaria. Maxime si se tiene en cuenta que jamás se excedió el termino de 6 meses prorrogables por 6 meses más dispuestos en la ley 50 de 1990.

III. EXCEPCIONES

Sin que implique reconocimiento de derecho alguno, propongo en favor de mi representada las excepciones que relaciono, y las cuales sustento en los hechos y razones que a continuación expongo:

1. DE MÉRITO

1.1. INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO.

En la medida que los demandantes no son beneficiarios de la convención colectiva de SINTRAQUIM y que la aplicación del laudo arbitral consecuencia del proceso de negociación de SINTRAPROQUIPA tuvo como instrumento jurídico de referencia la mencionada convención colectiva, no son procedentes las solicitudes planteadas por los demandantes en su demanda,

Lo anterior si se tiene en cuenta que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

Es así como, en la historia y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

De otra parte, no se puede olvidar, que en el marco del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA se hizo evidente que el referente, es decir la decisión arbitral se fundamentó en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAQUIM, en cuanto a la estructura relacionada con su alcance, causación y reconocimiento de los beneficios extralegales allí solicitados.

Aunado a ello, se tiene que incluso los árbitros tomaron en cuenta el origen, las causas y otros acuerdos al interior de la Compañía para proferir su fallo en equidad, situación que es válida, tal y como lo señala la jurisprudencia, para el efecto léase:

“(...) Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.

*A su turno esto significa que **los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte (...)**”.* (Negrilla fuera de texto)¹⁸

1.2. PAGO Y COMPENSACIÓN.

De acuerdo con las condiciones acordadas contractualmente y la normatividad laboral vigente, mi representada cumplió con las obligaciones que le correspondían para con los

^[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3325 [2018].

demandantes.

Sin que implique el reconocimiento de ningún derecho a favor de la parte demandante y en el hipotético evento de una decisión desfavorable para mi representada, se deberán compensar las sumas reconocidas y pagadas a lo largo de la vigencia de las relaciones de trabajo que existieron, contra los valores que sean determinados por el Despacho.

1.3. FALTA DE TÍTULO Y CAUSA EN LOS DEMANDANTES.

Por cuanto mi representada de acuerdo con la normatividad laboral vigentes, cumplió con las obligaciones que le correspondían para con los demandantes, no existe título ni causa con base en los cuales se justifiquen las pretensiones de la demanda de la referencia, sobre todo si se tiene en consideración, que al interior de Productos Químicos Panamericanos S.A., de común acuerdo y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

1.4. ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA DE LOS DEMANDANTES.

Por cuanto de prosperar las pretensiones solicitadas se estaría generando un desequilibrio que supone un enriquecimiento sin causa a favor de la parte demandante, deberá declararse como probada esta excepción, sobre todo si se tienen en consideración que no existe fundamento jurídico válido con base en el cual sean procedentes las peticiones propuestas en el escrito de la demanda.

1.5. PRESCRIPCIÓN.

Sin que implique reconocimiento de derecho alguno, esta debe ser declarada por el Despacho en los términos preceptuados por los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en relación con los derechos que se encuentren prescritos.

1.6. BUENA FE.

Mi representada ha actuado con real y manifiesta buena fe, toda vez que durante la vigencia como a la finalización de las relaciones de trabajo que existieron, cumplió con las obligaciones que de acuerdo con la normatividad laboral vigente le correspondían, actuando siempre bajo el respeto de los derechos de los demandantes.

1.7. GENÉRICA

Todas las demás excepciones que por no requerir formulación expresa aparezcan demostradas en el juicio y deban ser declaradas por el Despacho.

IV. HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

Sin perjuicio de los hechos y razones indicados en la respuesta al acápite de hechos y pretensiones de la demanda, se informa al Despacho lo siguiente:

I. INEXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL CON LOS DEMANDANTES DURANTE EL PERIODO DE TIEMPO QUE LOS DEMANDANTES ESTUVIERON VINCULACIÓN A TRAVÉS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.

Es importante señalar que de acuerdo con lo indicado en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, mi representada tuvo una relación comercial con la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.”, en virtud de la cual, se contrataron los servicios temporales para apoyar el desarrollo de las actividades de mi representada en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las laborales ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien los demandantes fueron contratados por la Empresa de Servicios Temporales “Temporales Uno A Bogotá S.A.S.” y enviados como trabajadores en misión a las instalaciones de mi representada, los extremos temporales de esas relaciones de trabajo no pueden atribuírsele a Productos Químicos Panamericanos S.A.

Dicho esto, durante el periodo de tiempo que los demandantes estuvieron vinculados con la Empresa de Servicios Temporales, esta última actuó como verdadero y único empleador, reconociendo y pagando los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales a las que tenían derecho de acuerdo con las condiciones pactadas en sus contratos de trabajo y normatividad laboral vigente.

Así las cosas, no es posible desconocer la condición de directo empleador de la Empresa de Servicios Temporales, cuando los propios demandantes reconocen que suscribieron contratos de trabajo con aquella.

II. INTERPRETACIÓN DE APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL EXISTENTE CON SINTRAPROQUIPA Y DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EXISTENTE CON SINTRAQUIM

La convención colectiva se define en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*“(…) Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, **por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia** (…).”* (Negrilla fuera de texto).

De lo anterior, es claro que la Convención Colectiva existente dentro de la Compañía y que data de hace varios años, en donde se fijó las condiciones que rigen los contratos de trabajos existentes en la Empresa, reiteradamente ha sido ratificado.

Por otra parte, también la Corte Constitucional ha referido en varias oportunidades cuál es la finalidad de las convenciones colectivas del trabajo, así:

*“(…) La finalidad de la convención colectiva de trabajo, ..., **es la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen. El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa**”^[4].* (Negrilla y subraya fuera de texto)

De suerte que es claro que al interior de PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A., de común acuerdo y a lo largo del tiempo, se estableció entre los trabajadores y la Compañía una cláusula normativa, con vocación de permanencia instituida para regular las relaciones de trabajo, creándose así unos beneficios extralegales excluyendo de su aplicación a quienes cuentan con contrato a término fijo.

Es importante resalta que lo anterior es válido y surte plenos efectos, para lo cual la Corte Suprema de Justicia ha expresado lo siguiente:

*“(…) Ahora bien, dada la naturaleza de la convención colectiva de trabajo, **son las mismas partes las llamadas a fijar el contenido y alcance de sus normas**; igualmente **le es permitido** constitucional y legalmente, en virtud del albedrío de que gozan, **determinar su campo de aplicación y hacerlo extensivo a terceros, habida cuenta que, son las propias cláusulas normativas de una convención las que determinan su expansión, en armonía con los derechos y garantías mínimas, y es cuando a falta de ello cobra vida lo instituido en la ley para su aplicación forzosa, esto es, en cuanto a que lo consagrado en el acuerdo colectivo se aplica a sus contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a sus adherentes, a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél, a todos los trabajadores de la empresa- cuando la organización sindical pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga** (…).”* (Negrilla fuera de texto)^[5]

Es así como, en la historia y en virtud de la solicitud misma de los trabajadores, se dispuso que de los beneficios extralegales sean excluidos para su reconocimiento a quienes tengan un contrato a término fijo, sin que sea dable alegar la ausencia de

[4] Corte Constitucional, Sentencia C-009 [1994].

[5] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, nº de 18 [2005]

afiliación a dicha disposición, pues la misma corresponde a la voluntad de la Empresa y sus trabajadores de regular la relación y el desarrollo de los contratos individuales de trabajo.

Frente a lo anterior, es menester resaltar que así se entiende por la jurisprudencia siendo válida y aceptable la postura de la Compañía, para el efecto léase:

*“(...) De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina “de envoltura” de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, **sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio P.S.S. y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.C)**”.* (Negrilla fuera de texto)^[6]

Ahora bien, no se puede olvidar, que en el marco del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA se hizo evidente que el referente, es decir la decisión arbitral se fundamentó en la Convención Colectiva de Trabajo de SINTRAQUIM, en cuanto a la estructura relacionada con su alcance, causación y reconocimiento de los beneficios extralegales allí solicitados.

Aunado a ello, se tiene que incluso los árbitros tomaron en cuenta el origen, las causas y otros acuerdos al interior de la Compañía para proferir su fallo en equidad, situación que es válida, tal y como lo señala la jurisprudencia, para el efecto léase:

*“(...) Para aproximarse a esta justicia en concreto, la Sala ha dicho que los **árbitros cuentan con un amplio margen de discrecionalidad que les permite investigar el origen, causa y naturaleza del conflicto, identificar los puntos de desajuste y formarse un juicio de valor fundado en la apreciación racional de los hechos.***

*A su turno esto significa que **los árbitros pueden valerse de múltiples posibilidades, medidas, reglas y alternativas a la hora de componer el conflicto colectivo, a condición de que estas construcciones se fundamenten en raciocinios ecuanímenes, satisfagan las expectativas razonables de las partes, garanticen su equilibrio e impriman paz a las relaciones de trabajo, soluciones que deben ser respetadas por la Corte (...)**”.* (Negrilla fuera de texto)^[8]

Lo anterior, se hace evidente no solo al revisar el laudo Arbitral sino también la sentencia de anulación, al respecto téngase en cuenta que en el Laudo Arbitral se concedió en equidad beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo vigente que no fueron solicitados en el pliego de peticiones. Al respecto véase:

[6] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 6962 [1994].

[8] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 3325 [2018].

- Véase como el artículo cuarto del laudo arbitral reconoce en el literal m), una prima de calor no solicitada por SINTRAPROQUIPA, pero en la Convención Colectiva referente y fundamento del fallo arbitral es existente, todo lo cual pone evidencia la aplicación en equidad e igualdad de lo pactado en su reconocimiento, sin que exista nuevos reconocimientos de orden económico o normativo.
- Además, téngase en cuenta el suministro de leche, el cual véase que se reconoció en el literal b) del artículo sexto del laudo arbitral en los mismos términos de la Convención Colectiva, sin que así fuera solicitado por el sindicato, reiterándose la aplicación en equidad e igualdad frente a los beneficios existentes en la Compañía.

Lo anterior, es válido y aceptable como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, así:

*“(...) pues como lo ha sostenido esta Corporación reiterada y pacíficamente, **los beneficios contenidos en un estatuto colectivo que exista en determinada empresa, pueden servir de referencia o de parámetro a las partes o a los árbitros cuando a ello hay lugar, para solucionar un conflicto colectivo suscitado entre esa misma empleadora y otro sindicato que en ella también funcione (...)**”* (Negrilla fuera de texto)^[9]

*“(...) La Corte ha sostenido que **los árbitros pueden examinar otros instrumentos de trabajo vigentes en la empresa y con fundamento en ello adoptar similares disposiciones a las que ya han venido siendo reconocidas en el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo de la empresa (...)**”* (Negrilla fuera de texto)^[10]

*“(...) Por otra parte, acorde con lo previsto en el Decreto 089 de 2014, sobre unidad de diálogo o concentración, para lograr a la postre la unidad convencional en lugar de la dispersión de estatutos internos del trabajo al interior de una misma empresa, **si el empleador por vía de una convención colectiva con otros sindicatos expresa su capacidad de asumir ciertos compromisos colectivos de orden económico, para nada resulta desatinado o inequitativo que los árbitros los tengan en cuenta al momento de decidir sobre similares solicitudes en otros conflictos de idéntica naturaleza (...)**”* (Negrilla fuera de texto)^[11]

Aunado a lo anterior, es claro que la Corte reconoció igualmente la existencia de una Convención Colectiva y la aplicación que hicieron los árbitros de su contenido en la definición del conflicto colectivo promovido por SINTRAPROQUIPA, al señalar: *“(...) existía una convención vigente – Sintraquim –, con un reconocimiento histórico de prestaciones extralegales de hace varias décadas, según el propio informe que presentó el empleador a los árbitros (fol.89), quienes no obviaron tal situación, y por ello, decidieron conceder algunas prerrogativas y negar otras (...)*”^[12]

^[9] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad.76688 [2017].

^[10] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

^[11] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2893 [2017].

^[12] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Rad. 81011 [2018].

III. AUSENCIA DE MUTACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO SUSCRITOS CON LOS DEMANDANTES POR EL PAZO DEL TIEMPO

Es importante recordar que, los demandantes se vincularon con Productos Químicos Panamericanos S.A., a través de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, de acuerdo con las vigencias iniciales que se señalaron en el presente escrito de contestación de la demanda, modalidad contractual que no ha sido modificada por las partes.

Lo anterior quiere decir que, la voluntad entre los demandantes y Productos Químicos Panamericanos S.A., fue la de iniciar relaciones de trabajo mediante contratos de trabajo a término fijo, la cual no puede ser desconocida de manera caprichosa por ninguna de ellas, pues es un principio general del derecho, que los negocios jurídicos se deshacen, modifican y/o adicionan, de la misma manera en que fueron concebidos, esto es, de mutuo acuerdo entre las partes.

Cobra mayor relevancia el anterior punto, si se tiene en cuenta que no está acreditado por los demandantes ningún vicio de consentimiento al momento de suscribir los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año, sobre todo que, no existe ninguna clase de observación sobre que se hubiera incurrido en un error en el tipo contractual de vinculación elegido por las partes.

Siguiendo la línea argumentativa antes expuesta, la pretensión de los demandantes orientada a desconocer la modalidad contractual con base en la cual se vincularon para trabajar con Productos Químicos Panamericanos S.A., es tanto como atropellar el contenido de las cláusulas descritas en su contrato de trabajo y sin ningún argumento jurídico válido, cambiar unilateralmente sus condiciones contractuales para recibir unos beneficios a los cuales no tienen derecho.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia 45555 del 03 de mayo de 2017, con ponencia del magistrado Gerardo Botero, indicó que “(...) *E incluso, en un paso conceptual más adelante, la Sala también ha explicado que la sucesiva renovación del contrato laboral a término fijo, no lo trasfigura en uno a término indefinido (...)*”.

De igual manera, ha señalado la Corte que “(...) *el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces, como lo propone la censura (...)*” (Sentencia 48879 del 19 de octubre de 2016).

IV. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES JURÍDICO-LABORALES DE MI REPRESENTADA Y BUENA FE

Mi representada ha actuado con real y manifiesta buena fe, toda vez que durante la vigencia como a la finalización de las relaciones de trabajo que existieron con los demandantes, cumplió con las obligaciones que en condición de empleador le

correspondían, reconociendo y pagando los salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales a que tenía derecho la demandante de acuerdo con la normatividad laboral vigente.

De igual manera cumplió con las condiciones contractuales que existieron con la empresa de servicios temporales durante el periodo de tiempo que los demandantes fueron catalogados como trabajadores en misión.

V. PRUEBAS

Solicito al Juzgado se sirva decretar y ordenar la práctica de las siguientes pruebas.

1. INTERROGATORIO DE PARTE CON RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS

Sírvase señora Juez, citar a los demandantes a fin de que en audiencia pública que su Despacho señale, absuelva interrogatorio de parte que verbalmente formularé, reservándome el derecho a presentarlo por escrito.

2. TESTIMONIOS

Sírvase Señor Juez, fijar fecha y hora para la recepción de la declaración testimonial de las personas que más adelante relaciono, todos mayores de edad, que pueden ser notificados por mi conducto, quienes depondrán sobre los hechos de la demanda y su contestación.

Los testigos son:

- Manuela Cuartas Alzate

3. DOCUMENTOS

Respetuosamente me permito solicitar que se tengan como prueba los siguientes documentos:

1. Copia del contrato comercial suscrito entre la empresa y Temporales Uno – A SAS vigente en los años 2017 y 2018.
2. Copia de los contratos de trabajo de los señores Sergio Bejarano, Gabriel Andrés Valero, Fredy Alexander Aldeana y Luis Ferney García.
3. Copia de los comprobantes de pago de salarios y prestaciones sociales de los señores Sergio Bejarano, Gabriel Andrés Valero, Fredy Alexander Aldeana y Luis Ferney García, correspondientes a los últimos 3 años de vigencia de sus contratos de trabajo,
4. Copia de los comprobantes de pago de los aportes a seguridad social de los señores Sergio Bejarano, Gabriel Andrés Valero, Fredy Alexander Aldeana y Luis Ferney García, correspondientes a los últimos 3 años de vigencia de sus contratos de trabajo.

5. Copia de los antecedentes disciplinarios que la empresa le realizó a los señores Sergio Bejarano, Gabriel Andrés Valero, Fredy Alexander Aldeana y Luis Ferney García durante la vigencia de sus contratos de trabajo.
6. Copia de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la empresa y SINTRAQUIM vigente.
7. Copia del Laudo Arbitral expedido dentro del conflicto colectivo de trabajo que se presentó entre SINTRAPROQUIPA y Productos Químicos Panamericanos S.A.
8. Copia del reglamento de trabajo de la empresa.

4. DOCUMENTO EN PODER DE TERCEROS

Solicito oficiar a la empresa de servicio temporales Temporales Uno – A SAS, para que alleguen con destino al proceso de la referencia, el contrato comercial suscrito con mi representada, así como, copia de los contratos de trabajo que suscribió con los demandantes, copia de los comprobantes de pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema integral de seguridad social, así como, copia de las comunicaciones de terminación y de las liquidaciones finales de sus contratos de trabajo, junto con su soporte de pago.

Lo anterior por tratarse de documentos que se encuentran en su poder.

VI. ANEXOS

1. Los documentos relacionados en el acápite de pruebas, el poder que me fue conferido para actuar y el certificado de existencia y representación legal de mi representada ya se encuentran en el expediente.

VII. NOTIFICACIONES

Las recibiré en los siguientes correos electrónicos:

- juan.guerrero@guerreroasociados.com.co
- notificacionesjudiciales@guerreroasociados.com.co

Señor Juez, atentamente,



JUAN MANUEL GUERRERO MELO
C.C. 1.085.245.792
T.P. 171.980 del C.S de la J.