



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**SALA QUINTA DE DECISIÓN**  
**SALA LABORAL**

Cartagena de Indias, D.T. y C; veintiocho (28) de mayo del año dos mil veintiuno (2021)

Proceso: ORDINARIO LABORAL.
Demandante: IRIS GONZALEZ LADEUS
Demandado: SEATECH INTERNATIONAL INC y A TIEMPO DE SERVICIOS LTDA
Radicación: 13001-31-05-001-2014-00108-01.
<b>Magistrado Ponente:</b> LUIS JAVIER AVILA CABALLERO
En el tema de fuero de salud previsto en la ley 361 de 1997 y fuero circunstancial.
Asunto: Apelación de sentencia que condenó a las demandadas al reintegro de la demandante por estar amparado por fuero circunstancial y por la estabilidad laboral reforzada por su condición de salud.

Corresponde, al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, veintiocho (28) días del mes de mayo del año de dos mil veintiuno (2021) emitir sentencia escrita, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones, desde mi dirección electrónica: [lavilaca@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:lavilaca@cendoj.ramajudicial.gov.co) y [des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:des05sltsbolivar@cendoj.ramajudicial.gov.co), dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por el señor FREDY ARAFAEL AROCA en contra SEAGTECH INTERNATIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS LTDA, con radicado 13001-31-05-002-2013-00406-02

La ponencia es de la Sala Quinta de Decisión Laboral conformada por los magistrados CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS, FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA y LUIS JAVIER AVILA CABALLERO como ponente.

Que conforme a los Acuerdos PCSJA20-11567 y PCSJA20-11581 de 5 y 27 de junio del año que avanza, el Consejo Superior de la Judicatura determinó que la suspensión de términos ordenadas a partir de 16 de marzo de 2020 (ACUERDO PCSJA20-11517) llegaría a su fin el uno (1) de julio de 2020, para la prestación del servicio estableció las reglas sobre condiciones de trabajo en la Rama Judicial, el ingreso y permanencia en las sedes; condiciones de bioseguridad; condiciones de trabajo en casa y medios de seguimiento a la aplicación de dicho Acuerdo.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

## **1. OBJETO**

El objeto de esta audiencia es analizar el recurso de apelación interpuesto en contra de la sentencia de primera instancia de fecha 5 de diciembre de 2017, instaurado por los apoderados de las sociedades demandadas, dictada por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena.

### **1. ACTUACIÓN PROCESAL DE INSTANCIA RELEVANTE**

#### **1.1. Pretensiones:**

**PRETENSIONES:** Por intermedio de apoderado judicial, la señora IRIS GONZALEZ LADEUS demandó a SEATECH INTERNACIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS LTDA, a fin que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, así mismo, solicitó se declare ilegal e ineficaz el despido realizado por la empresa A TIEMPO SERVICIOS LTDA, y se ordene la reinstalación a su sitio de trabajo por encontrarse protegida por fuero circunstancial, y también gozaba de protección constitucional de persona discapacitada de acuerdo con lo previsto en la Ley 361 de 1997 y como consecuencia de lo anterior, se le ordene el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, hasta que se haga efectivo la reinstalación.

**II. HECHOS:** Como soporte fáctico de las pretensiones, se sostiene que ingresó a laborar a la empresa SEATECH INTERNATIONAL INC desde el 1 de junio de 2005 a través de la empresa A TIEMPO SERVICIOS LTDA SERVIATIEMPO LTDA, para desempeñar el cargo de OPERARIA DE LIMPIEZA y EMPAQUE de la sociedad Seatech International, mediante contrato de obra para prestar sus servicios en el Departamento de Producción de SEATECH INTERNACIONAL INC.

Que siempre ha estado subordinada a la sociedad SEATECH INTERNATIONAL INC, que siempre fue operario de eviscerado, que si jefe inmediato era César Flórez y que este el coordinador de Seatech International INC.

Que fue despedida el 11 de marzo de 2011 fue despedida en forma intempestiva y que para esa fecha había conflicto colectivo entre el sindicato USTRIAL y las sociedades demandadas. Además se encontraba con disminución física por afecciones derivadas de la labor que prestaba en las instalaciones de la sociedad demandada.

#### **III. CONTESTACION DE LA DEMANDA:**

**A TIEMPO SERVICIOS LTDA:** Se opuso a todas las pretensiones de la demanda, alegó que fue el único empleador del demandante y que, en su calidad de tal, cumplió con todas sus obligaciones. Manifestó además que, A Tiempo Servicios Ltda., es una empresa de servicios temporales y que canceló al demandante todas las acreencias adeudadas una vez se liquidaron los contratos por obra o labor contratada.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

En cuanto al despido, manifestó que obedeció a la terminación de la obra para la cual fue contratado y que no hubo lugar a despido, porque el contrato de carácter civil suscrito por esta sociedad y SEATECH INTERNACIONAL INC, había finalizado.

De igual modo, **SEATECH INTERNACIONAL INC**, se opuso a todas las pretensiones, alega que nunca ha actuado en calidad de empleador del demandante, y que a tiempo servicios cuenta con autonomía técnica, administrativa y financiera en el contrato de prestación de servicios especializados celebrado con Seatech.

**IV. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:** El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena, puso fin a la primera instancia con sentencia 5 de diciembre de 2017, por medio de la cual declaró la existencia de un contrato realidad entre la demandante y SEATECH INTERNACIONAL INC y ordenó la reinstalación al cargo desempeñado por existir conflicto colectivo y estar amparado el actor por la garantía de fuero circunstancial, y ordenó el pago de salarios y prestaciones sociales y costas del proceso. Absolvió sobre la pretensión de reinstalación por la estabilidad laboral reforzada por salud.

**V. RECURSO DE APELACIÓN:**

- **Parte demandada:**

Las demandadas SEATECH INTERNACIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS LIMITADA, se duelen de la declaratoria de la existencia de un contrato realidad, pues la primera exige que se excluya como empleador, dado el nexo contractual entre ella y A tiempo Servicios, que ésta última es el real empleador del actor y canceló lo debido por acreencias laborales.

La sociedad A TIEMPO SERVICIOS LTDA, insiste en que terminación del contrato con el demandante se presentó ante la ocurrencia de una causal objetiva, como es la expiración de la obra o labor contratada. Que no debió condenarse como solidaria porque no se pidió así en la demanda y que la condena en costas fue exagerada.

Sostienen ambas que el demandante no tiene derecho a la declaratoria del fuero circunstancial, ya que no logró demostrar que fue hubo conflicto colectivo. Y se oponen a la declaratoria de protección por estado de discapacidad porque afirman que desconocían su estado de salud, que no le notificó a Seatech sobre esta circunstancia.

Solicita se revoque la decisión del juez de primer grado y se absuelva a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

**VI. ALEGATOS**

Conforme con lo dispuesto en el decreto legislativo 806 de 2020, mediante auto se dispuso conceder el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, de manera escrita, la cual se encuentra debidamente ejecutoriada.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL

### 3. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

De acuerdo con los recursos planteados por los apoderados de las partes se procederán a plantear los siguientes:

#### PROBLEMAS JURÍDICOS:

i). Determinar si hay lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo surgido entre el demandante y SEATECH, en caso de resultar afirmativa la hipótesis determinar la modalidad de vinculación.

ii). Determinar si hay lugar a ordenar la reinstalación al sitio de trabajo o a otro de mejor o igual categoría al demandante, (a. Fuero por salud y b). Fuero circunstancial)

iii). ¿En caso de ser procedente la reinstalación, determinar cuáles son las consecuencias jurídicas de dicha declaratoria?

**LA TESIS** que sostendrá la Sala es que el verdadero empleador de la actora es SEATECH INTERNACIONAL INC, que estuvo vinculado mediante un contrato a término indefinido y no mediante sucesivos contratos de obra o labor determinada, se dispondrá confirmar la decisión respecto de que la demandante gozaba de fuero circunstancial y que no había lugar a la reinstalación por salud.

#### i). Declaratoria de Contrato Realidad - Verdadero empleador y modalidad contractual

El principio de primacía de la realidad sobre la formalidad prevista en el artículo 53 de la Constitución Política, es un elemento medular del ordenamiento jurídico laboral, y un punto orientador para el establecimiento de los derechos y la determinación de su alcance. Conforme a dicho principio, cuando existe discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo plasmado en los documentos, debe prevalecer lo primero, los hechos.

Desde el inicio, la actora solicitó se declarara la existencia de un contrato de trabajo con SEATECH INTERNACIONAL INC, en tanto afirmó que la empresa de servicios temporales A TIEMPO SERVICIO LTDA. era un simple intermediario. Por su parte, las demandadas insisten en que la demandante fue contratada por A TIEMPO SERVICIOS LTDA, mediante sucesivos contratos de obra o labor determinada y que tal sociedad presta sus servicios en virtud de un contrato comercial en calidad de empresa de servicios especializados.

Al analizar los denominados contratos “por duración de una obra o labor determinada” visibles a folio 135 a 140, 144 a 155, 159 a 175, celebrados entre la señora IRIS GONZALEZ LADEUOS y A TIEMPO SERVICIOS, esta última aceptó como extremo inicial de tales contratos al contestar el hecho 1 de la demanda, que correspondía al 1 de junio de 2005, al verificar el contenido de algunos de los contratos de obra o labor contratada allegados por la sociedad demandada, que en cada uno de ellos, se estipula en el párrafo que antecede a la cláusula primera, se estipuló lo siguiente: “entre A TIEMPO SERVICIOS LTDA, que para los efectos del presente contrato se llamará EL EMPLEADOR y TRABAJADOR suministrado, arriba descrito, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, EL EMPLEADOR, contrata los servicios



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

*personales del trabajador como trabajador para suministrarlo a una empresa usuaria del servicio.*

*EL TRABAJADOR está enterado que el EMPLEADOR, es una empresa que suministra personal temporalmente a empresas, industrias y al comercio por el tiempo que dure la obra o la labor contratada de conformidad con el art. 4 Numeral 2 del decreto 2351 de 1965 y el Art. 1 Num4 D.R. 1375/66". Así mismo, se señaló que la obra a realizar "permite el cumplimiento de los requisitos de calidad del producto y de la producción diaria programada mediante la limpieza de la calidad del pescado exigido siguiendo los procedimientos e instrucciones para tal fin "y que el lugar donde desempeñaría las labores correspondía a las instalaciones de SEATECH INTERNACIONAL.*

Al verificar la prueba testimonial rendida por el señor FREDDY ENRIQUE MARRUGO VELASQUEZ, revela claramente que la demandante prestaba sus servicios en las instalaciones de Seatech International INC como operaria de limpieza del atún, en el área de producción de esa empresa, que todos los elementos de trabajo eran suministrados por Seatech, así como la imposición de horarios, el suministro de transporte, y las ordenes respecto de las tareas asignadas, tales como el procesamiento del atún.

En su exposición el deponente señala que el demandante laboró desde año 2005, fecha en la que conoció en las instalaciones de la sociedad demandada y en la que se siempre se desempeñó como operaria de limpieza en las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL INC, que no se les permitió el ingreso a la empresa Seatech, desde la fecha en que se enteraron que crearon el Sindicato USTRIAL, y que al momento de la terminación de su contrato se encontraban habían entregado pliego de peticiones a la empresa Seatech y A tiempo Servicios y que éstas se habían negado a negociar y que por esta razón fueron sancionadas por el Ministerio de Trabajo.

Los otros dos testigos que comparecieron al proceso, CRISTIAN MARRUGO, señala que conoció a la demandante cuando el ingresó a la empresa para el año 2009 para el mes de agosto, que ella estaba en la primera fila de producción era procesadora de limpieza y empaque, y en el área de producto de vidrio, ella estaba allí, es un producto especial, porque era un procesamiento de mayor calor, y luego de calentar y enfriar al pescado, tenía que meter el producto en un vaso de vidrio, que tenía una hora de ingreso de 7 de la mañana, pero no teníamos horas de salida, que en ocasiones él iba a reemplazar a los ponchadores (colocadores de pescado) y ella realizaba las labores de operaria de limpieza del atún, también estábamos afiliados al sindicato Ustrial, que él se afilió al sindicato desde julio de 2012, que la señora Iris fue despedida en el año 2011, que siempre recibió órdenes de la supervisora María Emilia y de César Flórez, que la vio en muchas ocasiones a la señora María Emilia Paz, se le acercaba a decirle que el producto iba para el exterior, que no desperdiciaría el producto y que se limpiara bien, que estos dos señores eran trabajadores directos de Seatech, al preguntársele cómo sólo ella podía supervisar a más de 500 trabajadores sobre la limpieza del atún, éste respondió que, ella en cada fila colocaba una de las personas encargadas de realizar reportes y en cada línea de trabajo le reportaban lo que sucedía y que así lo hacía constantemente.

Hilda Gómez Casseres, traída por la empresa A Tiempo Servicios Ltda, y que a la fecha de tal declaración fungía en el área de recursos humanos, señaló puntualmente que no conoció a la señora Iris González, que sabe que suscribió contrato con ellos desde el



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

año 2005, que le fueron liquidadas todas las prestaciones sociales y que el cargo desempeñado por la señora González, era de operaria de limpieza, que existían jefes y supervisores del área de la misma sociedad A Tiempo Servicios y que éstos siempre están a cargo de cumplimiento del servicio contratado por la sociedad usuaria o contratante.

Lo anterior deja en evidencia que la actividad de A TIEMPO SERVICIOS LTDA, era el suministro de personal, actividad propia de las empresas de servicios temporales y que ésta al realizar los contratos por más de doce meses, superó los límites fijados para la contratación de los trabajadores en misión con empresas de servicios temporales (Inciso 2° artículo 2° del Decreto 1707 de 1991), pues la actora estuvo vinculada durante más de seis años como operaria de limpieza de pescado (así lo registran las copias de los contratos y los testigos), siendo ésta una actividad propia del objeto social de SEATECH INTERNACIONAL INC, ello conforme se desprende del certificado de existencia y representación legal que milita a folios 29 a 31 del expediente. En orden de ideas, se colige con claridad que la empresa usuaria, SEATECH, paso a ser el verdadero empleador de la demandante.

En ese sentido, se pronunció la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL7181-2015, del 20 de mayo de 2015, donde al resolver un caso contra las hoy demandadas, manifestó:

*“Pese a tal manifestación encuentra la Sala que lo que se pretendió con dicho contrato fue encubrir una verdadera relación laboral entre Dubys Palencia Puello, en la medida en que el objeto social de la demandada principal era el de «la pesca de atún, sardina y demás especies marítimas, su preparación industrial y empaque en forma apta para el consumo y en su comercialización bien sea al granel o congelado o en enlatados», y precisamente en eso consistía el supuesto convenio con A TIEMPO LTDA., según obra a folios 52 y siguientes, en los que se consigna como objeto del contrato «prestar los servicios de aseo y limpieza de la planta, congelamiento, descongelamiento, cocinamiento, limpieza y empaque del atún, lavado de bandejas, mantenimiento de la planta física, maquinaria y barcos destinados a la captura, proceso y comercialización del atún y de fabricación de envases sanitarios para productos pesqueros».*

Del mismo modo, se remite esta Corporación al precedente horizontal en sentencias con radicado 13001-31-05-003-2014-00084-02, 13001-31-05-002-2014-00034-03, con ponencia del Dr. FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA, magistrado integrante también de esta Sala. Y la de esta Sala, respecto del proceso instaurado por ARIS PACHECO contra las mismas demandadas, radicado 13001-31-05-005-2012-00170-02, cuya sentencia tuvo lugar el día 6 de febrero de 2018, y el más reciente el de FREDY ARAFAEL AROCA en contra SEAGTECH INTERNATIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS LTDA, con radicado 13001-31-05-002-2013-00406-02 emitido por esta misma Sala el 21 próximo pasado, entre muchos otros pronunciamientos.

Respecto a la modalidad contractual, cuando el contrato de trabajo se pacta por la obra o por la labor a ejecutar, se impone como requisito esencial que se especifique cuál es la obra a realizar o qué labor debe ejecutar el trabajador, constituyendo esto el objeto del contrato, so pena que al no pactarse se torne su duración en indefinida, porque precisamente al identificar la obra o la labor, se permite de antemano determinar la terminación del contrato laboral, ya que ésta depende del cumplimiento de esa condición, e igualmente para establecer cuál es la sanción tarifada por la ley, cuando el



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

vínculo se rompe unilateralmente sin justa causa antes de cumplirse la condición pactada.

Al analizar los documentos que militan dentro del plenario (Fls. 135 a 140, 144 a 155, 159 a 175), se observa que entre las partes se suscribieron 9 contratos de obra o labor, que la demandante prestó sus servicios a SEATECH INTERNACIONAL INC de forma continua, con interrupciones mínimas, pues en efecto al encontrarse la demandante vinculada por más de 6 años a SEATECH INTERNACIONAL INC, en el cargo de OPERARIA DE LIMPIEZA, desvirtúan que se haya estado en presencia de un contrato de obra o labor, por el contrario, lo que en realidad indica es que existió un contrato a término indefinido. La demandante siempre ha prestado sus servicios a la misma área y en el mismo cargo. Por ello en este caso, habrá que establecer que el extremo inicial temporal de la relación empleaticia surgió a partir del 1 de junio de 2005 y la forma de contratación lo fue a término indefinido.

## **ii. INEFICACIA DEL DESPIDO**

- a). FUERO POR SALUD

En el caso que nos ocupa, procederemos a abordar los puntos objeto de apelación en cuanto a la terminación del vínculo empleaticio y la consecuencia jurídica de la reinstalación por fuero de estabilidad laboral reforzada.

Conforme lo arriba analizado, para la Sala existe claridad que SEATECH INTERNACIONAL INC, no necesitaba a la demandante para la realización de una obra o labor determinada, ni lo requería el máximo de un año permitido (periodo de seis meses, prorrogable por seis meses más) como lo establece el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y el parágrafo del artículo 13 del Decreto 24 de 1998, modificado por el artículo 2 del Decreto 503 de 1998, desvirtuándose así, la temporalidad de la vinculación contractual. Por el contrario, lo que emerge del material probatorio es que su vinculación mediante la empresa A TIEMPO SERVICIOS LTDA, sólo pretendía evadir su vinculación directa con la empresa, y mantenerla como trabajadora suministrada, en una clara maniobra irregular que pretendía simular la prestación de un servicio estacionario, no permanente, cuando se demostró su necesidad era de vocación constante.

Bajo ese derrotero, si bien A TIEMPO SERVICIOS LTDA hoy S.A.S., cumplió con sus obligaciones como aparente empleador, al cancelarle las prestaciones y salarios, durante la vigencia del contrato que lo mantuvo suministrado a la empresa usuaria, violó de igual forma el andamiaje jurídico, legal y constitucional bajo el cual se construyen las relaciones de trabajadores y empleadores, como lo son los principios y valores que regulan las normas de carácter laboral, de obligatorio cumplimiento por su naturaleza pública.

En efecto, si bien es cierto la ley le da plenas garantías a las Empresas de Servicios Temporales para que ejerzan su actividad comercial, y su objeto social, y en general, a cualquier empresa comercial para que preste un servicio especializado mediante mano de obra calificada, éstas no pueden desligarse de su responsabilidad y compromiso que tienen con sus trabajadores, y que las normas del trabajo y los principios constitucionales imponen proteger en procura de los derechos de los trabajadores.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

En ese orden de ideas, su actividad comercial no puede erigirse como una actividad pasiva en la que su única responsabilidad es la de suministrar personal cancelándole a cada trabajador lo que la ley les garantiza, sino que estos principios rectores que previamente se han enunciado, los obliga a cumplir su labor con el respeto que demanda las normas del derecho laboral. Así, cuando actúan, como probado está en el presente caso se hizo, poniendo su actividad u objeto social al servicio de un tercero, suministrando personal no por la necesidad de una obra o de un servicio en cumplimiento de su objeto social, sino respondiendo a una práctica evidente de simulación contractual del trabajo, no solo vulneran las leyes públicas del trabajo, sino que desdibujan la independencia que la ley le otorga de la empresa contratante, y se convierten en una extensión de la misma, mutando su naturaleza jurídica en la de un simple intermediario que las obliga solidariamente frente a la ley.

Lo anterior lleva ineludiblemente a ratificar la conclusión arribada por la juez de primer grado, en el sentido de dar por acreditado que A TIEMPO SERVICIOS, solo fue un simple intermediario entre el demandante y el verdadero patrono SEATECH INTERNATIONAL INC, en las que actuó sin identificarse como tal, y en la que, aunque en apariencia actuó como empresario independiente, en la práctica solo coordinó el trabajo de la demandante utilizando la infraestructura, herramientas y los elementos de SEATECH INTERNATIONAL INC, lo que la obliga a responder solidariamente de todas las condenas impuestas al verdadero patrono SEATECH INTERNATIONAL INC.

Respecto a la modalidad contractual, el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo dispone como una de las modalidades del contrato aquella celebrada por «*el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada*», en la que para su validez se establece como requisito esencial que se especifique cuál es la obra a realizar o qué labor debe ejecutar el trabajador, constituyendo esto el objeto del contrato, so pena que al no pactarse se torne su duración en indefinida, porque precisamente al identificar la obra o la labor, se permite de antemano determinar la terminación del contrato laboral, ya que ésta depende del cumplimiento de esa condición, e igualmente para establecer cuál es la sanción tarifada por la ley, cuando el vínculo se rompe unilateralmente sin justa causa antes de cumplirse la condición pactada.

La juez de primer grado tuvo por acreditado que la modalidad contractual que unió al actor con A TIEMPO SERVICIOS S.A.S., fue un (1) contrato de trabajo a término indefinido.

A juicio de la Sala, se comparte la decisión de instancia en declarar que el contrato era a término indefinido, a pesar de haberse vinculado por contratos de obra o labor contratada.

Ahora bien, la terminación de la relación comercial entre una empresa que hace intermediación laboral y la usuaria, no está consagrada en el artículo 62, literal A), modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, a manera de un motivo justo de extinción del contrato de trabajo, en este caso, no fue justa la terminación.

Ahora bien, respecto la consecuencia de la terminación del contrato del trabajo y el estado de disminución física de la actora, como punto de análisis de la alzada, debemos recordar lo siguiente:



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

La Ley 361 de 1997, nada dijo respecto a ese tópico, sin embargo a partir de la sentencia C-531 del año 2000, en la cual se estudió la constitucionalidad del artículo 26 de la citada norma, la H. Corte Constitucional ante la omisión del legislador por la falta de señalamiento de una protección suficiente a la discapacidad, integró a ese postulado los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, declarando la exequibilidad del inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, dándole el alcance *“de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, **deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria**”*

Interpretación que ha sido acogida por esta Corporación, y de la cual se desprende concretamente que la protección establecida en dicha ley conlleva a que el contrato de trabajo renace a la vida jurídica, y por ende hay lugar a que el trabajador sea reintegrado a su puesto de trabajo junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario, este análisis o caso, ha sido objeto de análisis en este sentido por la CSJ SCL y en reciente decisión SL1360-2018.

De otro lado, se advierte de las documentales visibles de folio 16 a 24 del expediente, que la actora había asistido a consultas con galenos, sin embargo, no tienen constancia de recibo por parte de las sociedades demandadas.

Las sociedades demandadas en sus escritos de demanda negaron conocer de la existencia de incapacidad, reubicación de sitio de trabajo, como tampoco calificación de pérdida de capacidad laboral, así lo negaron además los representantes legales al rendir la prueba de interrogatorio de parte. Los testigos no lo señalaron, pero si así hubiera sido, está sola manifestación no permite llegar a la certeza de que las sociedades demandada conocían del padecimiento de salud alegado por la demandante.

Por ende, no puede colegirse que la terminación obedeció a una discriminación por su condición de disminuido físico.

- b) FUERO CIRCUNSTANCIAL

Por otro lado, se observa a folios 27 y 28 del expediente se observa que se enviaron comunicaciones a la sociedad A TIEMPO SERVICIOS LTDA y SEATECH INTERNACIONAL INC sobre la presentación del pliego de peticiones y se dejaron constancias a través de dos testigos que se negaron a recibir los escritos.

La representante legal de la sociedad demandada A TIEMPO SERVICIOS S.A.S. al absolver la prueba de interrogatorio y bajo la gravedad del juramento, reconoció que si habían presentado pliego de peticiones, que la autoridad administrativa le había ordenado proceder a negociar el pliego de peticiones presentado por el SINDICATO USTRIAL y que lo hicieron en forma inmediata.

En pro de garantizar el derecho constitucional a la negociación colectiva, artículo 55 de la Constitución Política, en concordancia con los convenios 98 y 154 de la OIT, se ha



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

desarrollado el fuero circunstancial como un mecanismo idóneo para garantizar el derecho en comento.

El fuero circunstancial tiene su génesis en la etapa de conflictividad laboral surgida en razón a la presentación del pliego de peticiones al empleador, ya sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados y consiste en la prohibición de despedir a estos trabajadores sin justa causa comprobada. Tal prohibición comprende desde la presentación del pliego y durante las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Ha sido reiterada y abundante la jurisprudencia del trabajo en establecer que la sola presentación del pliego no perpetua la garantía foral hasta la suscripción de la convención, pacto o laudo arbitral, pues en aquellos eventos en que la negociación se estanca por un tiempo prolongado, se incumplen etapas propias de la solución del conflicto y por negligencia de los trabajadores o de la organización sindical no se ha dado fin al mismo, se está ante una terminación anormal del fuero.

De lo dicho, se infiere que para la aplicabilidad del fuero circunstancial debe probarse i) que el despido fue sin justa causa ii) que a la fecha del despido existía un conflicto colectivo y iii) que existe por parte de quienes presentaron el pliego, interés por culminarlo.

Pues bien, conforme a lo anotado en el epígrafe anterior, la señora IRIS GONZALEZ LADEUS, fue despedida de forma unilateral e injusta el 1 de abril de 2011, si bien A TIEMPO SERVICIOS LTDA, adujo como causal la terminación de la obra o labor para la cual fue contratada, no puede extenderse tales argumentos para su verdadero empleador, esto es, SEATECH INTERNACIONAL INC, dado que las labores desarrolladas corresponden a su objeto social y al no estar probada la causal objetiva invocada, desde luego que si existe probanza de que la voluntad de terminación emanó de su empleador, sin que el proceso obre prueba que haya sido por una justa causa.

En lo concerniente al segundo de los requisitos, se tiene entonces que la empresa A TIEMPO SERVICIOS LTDA, tenía conocimiento de la existencia del pliego de peticiones, dada la aceptación expresa del literal a del hecho 27 de la demanda visible a folio 119 del expediente.

Finalmente, para determinar si a la fecha del despido, esto es, 1 de abril de 2011, el conflicto colectivo se encontraba vigente o si había decaído o terminado de forma anormal ante la falta de interés de la organización sindical para desarrollarlo y culminarlo, y que la demandada (A TIEMPO SERVICIOS LTDA) al contestar el hecho 28 segunda parte aceptó que el Ministerio de Trabajo mediante resolución N°115 de 2013, ordenó sentarse a negociar el pliego de peticiones legalmente presentado por la organización sindical USTRIAL (fl. 119).

Luego, del análisis de la respuesta a este hecho, se colige con claridad que, a la fecha del despido de la demandante, aún el conflicto colectivo se encontraba vigente, es decir, que la fecha de resolución de 20 de febrero de 2013, fue posterior a la fecha del despido (1 de abril de 2011).

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL16788 del 3 de octubre de 2017 precisó:



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

*“...constituye una obligación de la organización de trabajadores realizar todas las gestiones administrativas y judiciales dispuestas a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo cuando el empleador se niegue a negociar, a menos que se esté de acuerdo con tal determinación.*”

*En ese contexto, no puede desconocerse que el derecho colectivo ha dotado a la organización sindical de herramientas con el propósito de forzar a los empleadores a iniciar las conversaciones del pliego de peticiones en la etapa de arreglo directo, como es el caso de la queja que puede interponer el sindicato en ejercicio de sus funciones ante la autoridad administrativa del trabajo, con el fin de que se sancione al empleador en la forma dispuesta en numeral 2.º del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. (Negrita fuera del texto)*

*En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva...”*

En este orden de ideas, se tiene que, para el 31 de enero de 2011, se estaba desarrollando un conflicto colectivo y en aplicación a la figura del fuero circunstancial, es viable la solicitud de reintegro.

Por lo anotado en precedencia, es viable la solicitud de reinstalación por estar amparada por el fuero circunstancial, por tanto, se dispondrá refrendar la decisión de la juez de primer grado en este análisis.

Habrà lugar a imponer costas en esta instancia y será a cargo de las demandadas, por no salir avantes los argumentos de la alzada.

**EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, LA SALA QUINTA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,**

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO. CONFIRMAR** la sentencia de fecha 25 de diciembre de 2017 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora IRIS GONZALEZ LADEUS en contra de SEATECH INTERNATIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS S.A.S por las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

**SEGUNDO. CONDENAR** en costas en esta instancia a la sociedad SEATECH INTERNATIONAL INC y solidariamente a A TIEMPO SERVICIOS S.A.S., fijar como agencias en derecho la suma de CINCO SALARIOS MINIMOS LEGALES mensuales vigentes.

Este fallo queda notificado mediante inserción en estado electrónico.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA  
TRIBUNAL SUPERIOR  
SALA QUINTA DE DECISIÓN  
SALA LABORAL**

Los Magistrados,



**LUIS JAVIER ÁVILA CABALLERO**  
Magistrado ponente



**CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS**  
Magistrado Sala Laboral



**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
Magistrado

**Firmado Por:**

**LUIS JAVIER AVILA CABALLERO  
MAGISTRADO  
MAGISTRADO - TRIBUNAL 005 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD DE  
CARTAGENA-BOLIVAR**

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

Código de verificación:  
**cf5ba6e501a7e9f3e72b4b9374f1940c8ba028fa3e9bc04eaf9832f2dc4e13d1**  
Documento generado en 28/05/2021 09:16:06 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**