

SEÑOR JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (REPARTO).

E.S.D.

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA INSTAURADO POR JOHINNER VASQUEZ RODRIGUEZ CONTRA MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACIONES MERC@TTEL S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A.

VICTORIA EUGENIA HERNANDEZ MARTÍNEZ, mayor de edad, vecina de Cali, Abogada titulada y en ejercicio de la profesión, identificada con la C.C. No. 1.1123.656.138 expedida en Palmira, portadora de la T.P. No. 235.981 del C.S. de la J., actuando en mi condición de apoderado del señor JOHINNER VASQUEZ RODRIGUEZ, domiciliado en esta ciudad, quien obra en obre en nombre y representación propia, de acuerdo con el poder a mi conferido, respetuosamente me permito formular ante su Despacho demanda ordinaria laboral de primera instancia contra la empresa MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A. representadas legalmente por Iván Mauricio Prias Murillo y Mauricio Escobedo Vásquez, respectivamente o quien hagan sus veces, e identificadas con los NIT No. 900223584-1 Y No. 830053800-4 respectivamente, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral de primera instancia se condene a las demandadas de manera solidaria al pago de las prestaciones sociales, sanciones moratorias y demás sanciones de Ley que se mencionaran en el acápite de pretensiones.

La demanda solicitada se sustenta en los siguientes:

#### HECHOS.

1. El señor JOHINNER VASQUEZ RODRIGUEZ ingresó a laborar con la empresa MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. el día 18 de Agosto de 2009 en el cargo de TECNICO DE MANTENIMIENTO con una asignación mensual de \$627.000, más rodamientos de 300.000.
2. Desde el inicio de las labores de mi prohijado la empresa MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. estableció que quien coordinaría el trabajo a realizar sería la empresa TELMEX COLOMBIA S.A., quien se identifica con la razón social CLARO, recibiendo de parte de ésta el control, vigilancia y programación de las labores a realizar, siendo MERC@TTEL S.A.S., un simple intermediario en la relación laboral.
3. La empresa TELMEX COLOMBIA S.A., realizó capacitaciones por intermedio de sus trabajadores de planta, entregó uniformes y dotaciones con logotipo de su empresa, e incluso realizó procedimientos disciplinarios a los empleados, estableciendo con esto un vínculo laboral verdadero, ajeno a la realidad que planteaba en papel.
4. Para el día 5 de agosto de 2013, los trabajadores de MERC@TTEL Y/O TELMEX COLOMBIA S.A., constituyeron sindicato de trabajadores de base SINTRAMERC@TTEL,

- con lo cual las empresas demandadas no estuvieron de acuerdo, cerrando intempestivamente y sin aviso alguno las sedes de la empresa donde laboraban.
5. Los trabajadores sindicalizados iniciaron proceso de negociación colectiva, el día 03 de octubre de 2013, sin que a la fecha se resolviera por parte del empleador.
  6. La EMPRESA DE MERCADEO TECNOLOGIA Y COMUNICACION S.A.S de manera intempestiva, cerró las instalaciones de la empresa el día 05 de mayo de 2014, estando con fuero debido a la negociación adelantada, desapareciendo de sus instalaciones, sin dar aviso a ninguno de sus trabajadores.
  7. Las empresas EMPRESA MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A.. fueron sancionadas mediante resolución No. 2014001413 de 2014 por parte del Ministerio Del Trabajo y Protección Social, por tercerización de los trabajadores de las empresas citadas a juicio, considerando que no se respetaba ni siquiera el mínimo de derechos de los trabajadores vinculados, existiendo discriminación laboral y condiciones bajas de salud ocupacional.
  8. Desde el cierre intempestivo de la empresa no se le habían cancelado los salarios dejados de percibir, ni las prestaciones a que hay lugar por el contrato de trabajo vigente entre las partes.
  9. El día 21 de Agosto de 2014, mi prohijado es citado por la aseguradora Liberty para realizar el pago de las prestaciones adeudadas por parte de la empresa EMPRESA MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A., sin embargo, estas no son canceladas correctamente, debido a que no se realiza el pago de los salarios descritos en el punto anterior ni las prestaciones sociales correspondientes al mes de Abril y Mayo.

**DECLARACIONES Y CONDENAS:**

**PRIMERA:** Que se declare que entre JOHINNER VASQUEZ RODRIGUEZ y la empresas MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A., existió una relación laboral tercerizada que inició el 18 de agosto de 2009 y terminó el 05 de Mayo de 2014.

**SEGUNDA:** Que a mi poderdante se le cancelaba la suma \$ 927.000 como salario mensual.

**TERCERA:** Que como consecuencia de la declaratoria del contrato de trabajo las empresas EMPRESA MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION MERC@TTEL S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A.. sean condenadas de manera solidaria al pago de los siguientes conceptos desde que se dio inicio a la relación laboral:

- Primas de servicios liquidados con el valor correspondiente por su salario más los auxilios recibidos esto es la suma de \$927.000.
- Cesantías liquidados con el valor correspondiente por su salario más los auxilios recibidos esto es la suma de \$927.000.

- 8/10
- Intereses a las cesantías liquidados con el valor correspondiente por su salario más los auxilios recibidos esto es la suma de \$927.000.
  - Vacaciones liquidados con el valor correspondiente por su salario más los auxilios recibidos esto es la suma de \$927.000.

**CUARTA:** Que las demandadas sean condenadas al pago de la sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales, sin la excepción de la buena fe, ya que de manera mal intencionada vincularon trabajadores bajo el mínimo de condiciones.

**QUINTA:** Que las demandadas sean condenadas de igual manera al pago de la sanción por la no consignación de las cesantías, debido a que nunca se cancelaron las prestaciones sociales en debida forma esto es, liquidados con el valor correspondiente por su salario más los auxilios recibidos.

**SEXTA:** Que se condene a las demandadas la indemnización por Despido sin Justa causa y un día de salario por cada día de mora en el pago de la indemnización anterior, o en su defecto la indexación del valor de la condena por indemnización por despido sin justa causa y de las de más sumas pretendidas en esta demanda.

**SEPTIMA:** que las sumas condenadas sean indexadas al momento de su efectivo pago.

**OCTAVA:** Se condene a las entidades demandadas en costas y agencias en derecho.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Mi demanda se fundamenta en las siguientes disposiciones legales: artículos 22, 23, 24, 34, 35, 62, 65, 127, 488 del Código Sustantivo del Trabajo, igualmente el Decreto 2351 de 1965 y demás disposiciones concordantes.

#### RAZONES DE DERECHO:

-ARTICULO 64 DEL C.S.T. numeral 2do. El empleador dio lugar a la terminación del contrato de trabajo, y no cancelo oportunamente los salarios adeudados, ni las prestaciones sociales adeudadas a mi poderdante, y tal como lo ha enseñado la jurisprudencia desde antaño, al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, lo que con el acervo probatorio de esta demanda se logrará hacer, y que por parte del demandante se encuentra la carga procesal de probar su justificación la cual de acuerdo con las verdades fácticas no existió fundamento que de razón de tal despido.

-ARTICULO 65 DEL C.S.T. el empleador no le cancelo a mi poderdante las prestaciones sociales ni la suma real que le correspondía por concepto de salarios a la terminación del contrato, ni tampoco el respectivo informe por escrito del estado de las cotizaciones de la seguridad social y parafiscales

6/5

sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del nexo laboral es decir contados con base a la fecha del despido, el día 09 de Mayo de 2014.

-TERCERIZACIÓN LABORAL: Disfrazar una relación de trabajo significa crearle una apariencia distinta de la que en verdad tiene con el fin de anular, impedir o atenuar la protección que brinda la ley o evadir impuestos o las obligaciones de la seguridad social. Se trata pues de una acción destinada a ocultar o defomar la relación de trabajo, dándole otro ropaje mediante una figura jurídica o una forma distinta. Una relación de trabajo encubierta también puede servir para ocultar la identidad del empleador, cuando la persona designada como tal en realidad es un intermediario que libera al empleador de aparecer como parte en la relación de trabajo y, de esta manera, de la responsabilidad que debiera asumir ante su personal.

El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra. Algunos de los arreglos contractuales de uso más frecuente para disfrazar la relación de trabajo incluyen una amplia variedad de contratos civiles y comerciales que hacen creer que se está realizando un trabajo en forma independiente.

El encubrimiento puede versar no ya sobre la naturaleza jurídica de la relación, sino sobre la modalidad utilizada para establecerla. No desaparece la relación de trabajo, pero deforma su naturaleza la forma que se le da. El contrato será entonces manipulado de modo que prive a los trabajadores dependientes de ciertos derechos y prestaciones.

La tendencia reciente a sustituir el contrato de trabajo por contratos de otra naturaleza con miras a evadir la protección que dispensa el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)<sup>6</sup>, fue señalada en 1995 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.<sup>1</sup>

El contratista independiente es aquel que contratado por un precio determinado, ejecuta una obra o presta un servicio asumiendo todos los riesgos del objeto del contrato, realizando la obra o servicio con sus propios medios, libertad y autonomía técnica y directiva. Generalmente, éste contrata para la ejecución de la obra o servicio, personal que colabore en su realización, a quienes puede vincular mediante contrato laboral, caso en el cual se convierte en el verdadero empleador y directo responsable de las obligaciones laborales para con sus trabajadores; pero también podría vincularlos mediante contratos de prestación de servicios, caso en el cual estará obligado al pago de la remuneración estipulada y a la realización de los aportes de la seguridad social que de forma voluntaria el trabajador independiente haya comunicado al contratante en materia de Riesgos Profesionales.

<sup>1</sup> Véase OIT: Protección contra el despido injustificado, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 82.ª reunión, Ginebra, 1995, párrafo 56.

2 (10)

Como beneficiario de la obra se definen aquellas personas naturales o jurídicas en cuyo beneficio se ejecuta la obra o se presta el servicio por parte del contratista independiente. Es el llamado a responder solidariamente con el contratista por el valor resultante del incumplimiento de este último en el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a sus trabajadores, siempre y cuando se den los supuestos establecidos legalmente, tales como la existencia de dos relaciones jurídicas, una de carácter civil o comercial entre el beneficiario y el contratista, y otra laboral entre este último y sus colaboradores.

Tanto el ordenamiento jurídico, como la práctica comercial han permitido a las empresas la contratación de parte de su actividad productiva con terceras personas. Ésta llamada "descentralización de la unidad productiva", por la cual una empresa decide por razones diversas no realizar directamente ciertas actividades, y opta por desplazar a otras personas naturales o jurídicas tales tareas, se hace posible mediante la celebración de ciertos contratos de tipo comercial o civil. Sin embargo, pueden presentarse problemas con la contratación externa de las empresas, toda vez que es posible que los derechos económicos de los trabajadores corran peligro, al intervenir terceras personas en la actividad empresarial. Por esta razón, si bien es posible tal contratación, también el ordenamiento jurídico establece las garantías necesarias para defender esos derechos que puedan verse alterados (pagos de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, seguridad en términos de prácticas de salud ocupacional, disminución de riesgos laborales, etc).

Con base en esto, existe en el ordenamiento jurídico colombiano la figura de la responsabilidad solidaria del contratista independiente y el beneficiario de la obra, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del primero y eventualmente los subcontratistas del contratante; esto se enmarca dentro de las normas laborales cuyos principios se fundamentan en la protección del trabajador como parte débil de la relación laboral; adicionalmente cabe mencionar que dicha protección se extiende a los trabajadores independientes. (Artículo 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo)

La legislación laboral encomienda en manos de la empresa de servicios temporales, de las agencias de empleo y del simple intermediario, el ejercicio de la actividad de intermediación laboral. Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador. Es necesario conocer la responsabilidad que en el ámbito del contrato de trabajo tienen los partícipes de la intermediación laboral.

El poder fiscalizador del Estado llega al campo de la intermediación laboral; en algunos eventos, el ejercicio de dicha actividad sin autorización conlleva a sanciones de carácter económico y legal; esa actividad fiscalizadora se justifica por la prevalencia de los derechos laborales a favor del personal de la empresa contratada.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes sentencias, siendo reiterativo en la prohibición de la intermediación laboral como herramienta para disfrazar una verdadera relación laboral; constituye de esta forma la medida para la protección de esta, ya que no sólo impide que se oculten verdaderas relaciones laborales, sino también que se desnaturalice la contratación.

La intermediación laboral es una modalidad de trabajo, concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, que no hacen parte del giro ordinario de las labores encomendadas, o siendo parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o se requieran conocimientos especializados. De igual manera, despliega los principios constitucionales de la función en las relaciones contractuales, en tanto reitera que el ejercicio de funciones permanentes debe realizarse con el personal de planta.

En diversas oportunidades la Corte Constitucional ha manifestado que el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión: como valor fundante del Estado Social de Derecho, como principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social del Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador, y como un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

-FUERO CIRCUNSTANCIAL - TERMINACION DEL CONTRATO La norma impide que el empleador utilice la facultad que tiene de despedir sin justa causa con el pago de la indemnización, pero si puede terminar el contrato de trabajo, cuando se han configurado las justas causa establecidas por la ley o las normas del reglamento de trabajo, y en esta situación no se requiere previa autorización del juez laboral. Art 62 CST.

-FIN DE LA NORMA Ha precisado la Corte Suprema de Justicia que el fin de esta norma", es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo. "

Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y de esa forma mantener incómodo el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo.

9

-PRESCRIPCION. La ley no estableció un término especial para la prescripción de la acción de reintegro por fuero circunstancial, por lo cual se aplica la regla general de 3 años. Sentencia CSJ 29822 de 2007. Art 488 CST y 151 del Código Procesal del Trabajo

-TRAMITE PROCESAL. Por no consagrar la ley un trámite especial el asunto se surte a través de un proceso ordinario, donde cabe el recurso de casación, si cumple los requisitos de ley, distinto al fuero sindical por otros efectos donde existe procedimiento especial.

#### PRUEBAS

##### • DOCUMENTALES:

1. Certificado laboral expedido por Tv satélite comunicaciones Ltda el día 8 de junio de 2009. ✓
2. Carta expedida por MERC@TTEL en la cual se informa del retiro parcial de cesantías. ✓
3. Fotografías donde aparece mi prohijado con el uniforme e insignias de las demandadas realizando sus labores. ✓
4. Actas de devolución de herramientas de trabajo. ✓
5. Orden de trabajo y planillas realizadas por mi prohijado, la cual fue dirigida por Claro. ✓
6. Constancia de red social utilizada por trabajadores de Claro. ✓
7. Comunicado Mo. 01 del 6 de mayo de 2014, expedido por MERC@TTEL en el cual se informa la terminación masiva de contratos de trabajo. ✓
8. Resolución 2014001413-GPIVC de 2014 proferida por el Ministerio de Trabajo. ✓

##### TESTIMONIALES:

Ruego a usted señor juez citar y hacer comparecer a las siguientes personas a fin de que depongan sobre los hechos especialmente sobre los referentes a la relación laboral existente entre las partes que integran la litis en esta demanda:

1. Pedro Pablo Pineda, identificado con número de cédula 16-783.203, el cual podrá ser notificado en la Carrera 9 No. 4-25 de la ciudad de Cali. Con este testimonio se demostrarán los hechos de ésta demanda, en los cuales el testigo tuvo conocimiento del despido sin justa causa, del no pago de prestaciones sociales y de las demás irregularidades presentadas en el acápite de hechos.
2. Leonardo Martínez, identificado con número de cédula 94.499.566, el cual podrá ser notificado en la Carrera 9 No. 4-25. Con este testimonio se demostrarán los hechos de ésta demanda, en los cuales el testigo tuvo conocimiento del despido sin justa causa, del no pago de prestaciones sociales y de las demás irregularidades presentadas en el acápite de hechos.

10

- **INTERROGATORIO DE PARTE**

Solicito respetuosamente señor juez citar y hacer comparecer previa fijación de fecha y hora a los señores Iván Mauricio Prias Murillo y Mauricio Escobedo Vásquez o quien hagan las veces de representante legal de la empresa MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION (MERC@TTEL) S.A.S. Y TELMEX COLOMBIA S.A., respectivamente, para que absuelva el interrogatorio de parte que formularé personalmente o que aportaré en sobre cerrado antes de la diligencia fijada para tal fin.

**PETICION ESPECIAL**

Solicito que la demandada aporte con la contestación las originales del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la empresa MERC@TTEL S.A.S, al igual que el contrato de prestación de servicios que lo vincula con la empresa TELMEX COLOMBIA, en caso de no ser aportados con la contestación solicito tener por no contestada la demanda de conformidad con el artículo 31 del CPT y la SS.

**CUANTIA Y COMPETENCIA**

Se usted competente señor juez para conocer de la presente demanda, en consideración a la naturaleza del proceso, y del domicilio de las partes, la cuantía la estimo en una suma superior a veinte salarios mínimos (20).

**NOTIFICACIONES:**

La demandada empresa MERCADEO TECNOLOGIA Y TELECOMUNICACION (MERC@TTEL) S.A.S. en la calle 22 No. 15-17, Armenia.

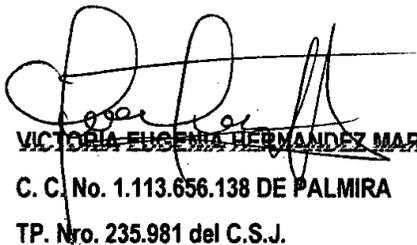
La demandada TELMEX COLOMBIA S.A. en la Carrera 7 # 63-44, Bogotá.

El demandante en la carrera 9 No. 4-25 de Cali.

La suscrita abogada en la secretaria de su despacho o en mi oficina profesional ubicada en la calle 30 No. 27-70 Edificio Banco Popular de la ciudad de Palmira, oficina 403.

Del señor Juez,

Atentamente,

  
**VICTORIA EUGENIA HERNANDEZ MARTINEZ**  
C. C. No. 1.113.656.138 DE PALMIRA  
TP. No. 235.981 del C.S.J.

  
**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DIRECCIÓN SECCIONAL ADMON. JUDICIAL**  
**OFICINA JUDICIAL - CALI**

RECIBIDO HOY 5 MAY 2015  
Para ser sometida a Reparto

**JEFE DE REPARTO**  
JUZGADOR LABORAL DE CALI  
SECRETARIA

RECIBIDO en la fecha, queda radicado en el expediente  
Folio Comp Partida 07 MAY 2015  
del R. L. y va al Despecho.  
Cali, 76001-31-05-001  
2015-272

