

Honorable,

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE:	RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ
DEMANDADO:	ACCEDO COLOMBIA S.A.S - NIT: 900816822
	24/7 COLOMBIA S.A.S - NIT: 901.453.114-3
	24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA – NIT: 901.271.057-1
ASUNTO:	PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, mayor de edad, domiciliado y residente en Bucaramanga, identificado con la Cédula de Ciudadanía N° 1.057.593.974 de Sogamoso, Boyacá, Abogado con Tarjeta Profesional N° 322.952 del Consejo Superior de la Judicatura, correo electrónico consultorlegalfuentes@gmail.com (Inscrito ante CSJ) obrando en nombre propio, por medio del presente escrito acudo a su despacho con el propósito de manifestarle que presento **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, en contra de las empresas:

- ACCEDO COLOMBIA S.A.S, según certificado de existencia y representación legal con domicilio en Pereira, Risaralda. Persona jurídica de derecho privado, identificada con NIT: 900816822-5 representada legalmente por ALEJANDRO FERNANDO GRAHAM, persona mayor de edad, identificado con PAS. No. AS277807, o quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la demanda. (correo electrónico: notificacioneslegales@accedotech.com. Celular comercial: 3182897427)
- 24/7 COLOMBIA S.A.S, según certificado de existencia y representación legal con domicilio en Bogotá D.C. Persona jurídica de derecho privado, identificada con NIT: 901.453.114-3 representada legalmente por KUMAR ASHWIN, persona mayor de edad, identificado con C.E. No. 533353, o quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la demanda. (Email: finance-gua@247.ai Celular: 3505400453.)
- 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA, sociedad extranjera, según certificado de existencia y representación legal con domicilio en Bogotá D.C. Persona jurídica de derecho privado, identificada con NIT: 901.271.057-1 representada legalmente por ANIMESH JAIN identificado con P.P No. Z3001514 y KUMAR ASHWIN, persona mayor de edad, identificado con C.E. No. 533353, o quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la demanda. (Email: lynna.huang@247.ai Celular: 3505400453.)

Para que previos los trámites establecidos para el Proceso ordinario laboral de primera instancia, en sentencia definitiva se ordene:

PRETENSIONES

Solicito muy respetuosamente a este Despacho, se sirva realizar las siguientes declaraciones y condenas a favor de la parte actora y en contra de las entidades demandadas:

DECLARACIONES

PRIMERA: Que se declare que se configuro **despido injustificado** previsto en el **artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo**, como consecuencia del **despido indirecto** del señor **RAFAEL RICARDO FUENTES BÁEZ**.

SEGUNDA: Que se declare que se configuro acoso laboral en contra de RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ durante el tiempo laborado en el cargo de Loss prevention officer. en la empresa demandada ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5)

TERCERA: Que se declare que el último salario recibido por RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, correspondía a la suma de DOS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$2.450.000).

CUARTA: Que se declare la nivelación salarial a favor de RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, de DOS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$2.450.000).a DOS MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$2.650.000) teniendo en cuenta el salario de los otros trabajadores en el mismo cargo.

QUINTA: Que se declare que la empresa ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5) omitió la obligación de pagar los aportes a seguridad social integral en salud y pensión sobre el salario real de RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, incluyendo las bonificaciones periódicas, habituales y constantes que recibía como elementos constitutivos de salario según Art 127 del CST, del 30 de nov de 2021 al 18 de abril de 2023.

SEXTA: Que se declare, que existe responsabilidad solidaria laboral, entre las empresas ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) como las beneficiarias del trabajo realizado por RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ de 20 de noviembre de 2021 a 18 de abril de 2023, por el valor de los salarios, indemnizaciones y prestaciones a que tenga derecho el trabajador.

SEPTIMA: Que se declare que, ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5) fungió como un contratista en ejecución de varias obras en beneficio de los terceros 247. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3), por un precio

determinado, dichas obras eran parte de la actividad principal de los beneficiarios. Siendo los beneficiarios solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el demandante. Según Art. 34 de C.S.T.

OCTAVA: Que se declare que ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5) desmejoro las condiciones laborales RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ realizando cambio de cargo de Agente a Loss prevention officer, recibiendo trato diferencial como salario inferior comparado con los funcionarios en el mismo cargo que desempeñaban las mismas actividades.

CONDENAS

NOVENA: Que se condene a las empresas demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1), al pago de la indexación, de las sumas a las que fueren condenadas en sentencia, hasta que se haga efectivo el pago.

DECIMA: Solicito, se condene A ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) al pago de la liquidación de prestaciones sociales por un valor pendiente de QUNIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL PESOS (\$552,020) con un ingreso base de cotización por DOS MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$2.650.000).

Vacaciones: \$1,218,263

Cesantías: \$795.000

Intereses: \$238.500

Prima: \$795.000

Salario: \$265.000

Transporte: \$14.000

Total: \$3,325,763

Valor pagado en dic de 2023: \$2,773,743

Pendiente: \$552.020

DECIMA PRIMERA: Que se condene a las demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S. (NIT 900.816.822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S. (NIT 901.453.114-3) y 24/7 AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT 901.271.057-1), al pago de la suma total de **DOS MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y TRES MIL PESOS (\$2.773.000)**, correspondiente a la **nivelación salarial** que el señor **RAFAEL RICARDO FUENTES BÁEZ** dejó de percibir en el período comprendido entre el **30 de agosto de 2022 y el 18 de abril de 2023**, en comparación con el salario mensual de los demás funcionarios, equivalente a **\$2.650.000**.

Detalle de la diferencia salarial mensual:

- Agosto de 2022 (2 días laborados, salario recibido: \$1.850.000): \$53.000
- Septiembre de 2022 (salario recibido: \$1.850.000): \$800.000
- Octubre de 2022 (salario recibido: \$1.850.000): \$800.000
- Noviembre y diciembre de 2022 (salario recibido: \$2.450.000): \$400.000
- Enero, febrero y marzo de 2023 (salario recibido: \$2.450.000): \$600.000
- Abril de 2023 (salario recibido: \$2.450.000): \$120.000

Total, adeudado por nivelación salarial: \$2.773.000

DÉCIMA SEGUNDA: Que se condene a las empresas demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1), al pago de la indemnización establecida en el artículo 65 del C.S.T., que asciende a un valor total de VEINTIÚN MILLONES CIENTO ONCE MIL PESOS SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS MIL PESOS (\$21.111.666), desde el día 18 de abril de 2023 a la fecha de 13 de diciembre de 2023, tomando como salario \$2.650.000.

DECIMA TERCERA: Que se condene a las empresas demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S. (NIT 900.816.822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S. (NIT 901.453.114-3) y 24/7 AI Sucursal Colombia (NIT 901.271.057-1), al pago de la **indemnización por despido injustificado** prevista en el **artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo**, como consecuencia del **despido indirecto** del señor **RAFAEL RICARDO FUENTES BÁEZ**.

Correspondiente a la suma de **TRES MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS (\$3.356.666)**, equivalente a **38 días de salario**, tomando como base un salario mensual de **\$2.650.000** y un tiempo de servicio de **17 meses**.

DECIMA CUARTA: Que se ordene a las demandadas a realizar la corrección y pago retroactivo de los aportes a salud y pensión con base en el salario real recibido, adicionando las bonificaciones habituales como comisiones de ventas (BONO INCENTIVO) y bonos por desempeño (BONO DESEMPEÑO) que se recibieron de 30 de nov de 2021 a 18 de abril de 2023.

DECIMA QUINTA: Respetuosamente se solicita que, por favor, se falle ultra y extra petita. Decretando todo derecho mínimo que por la jurisprudencia deba ser reconocido al trabajador, y declarando el reajuste y pago de aportes y acreencias laborales a que haya lugar.

DECIMA SEXTA: Que se condene en costas y gastos procesales a las demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1).

DECIMO SEPTIMA: Se compulse copias a la Dirección territorial del ministerio de trabajo, para que, de acuerdo con sus competencias, investigue a las demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1), con el objetivo de determinar si se han infringido las normas que regulan, lo relacionado con la prohibición de tercerización laboral ilegal.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

- En caso de no proceder la pretensión **TERCERA**, se solicita respetuosamente que por favor proceda la siguiente pretensión subsidiaria:

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA 1: Que se declare la nivelación salarial a favor de RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, de DOS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$2.450.000).al salario obtenido por auditora de calidad de la campaña de chats “internet AT&T” quien auditaba la misma cantidad de chats y recibía bonificación de incentivo por dicha actividad. En el periodo comprendido entre agosto 30 de 2022 y abril 18 de 2023.

- En caso de no proceder la pretensión **TERCERA**, se solicita respetuosamente que por favor proceda las siguientes pretensiones subsidiarias:

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA 2: que se re ajusten las condenas DECIMA, DECIMA PRIMERA, DECIMA SEGUNDA Y DECIMA TERCERA acorde al salario real considerado por este despacho.

PRETENSION SUBSIDIARIA 3: que se condene A LAS DEMANDADAS al pago de lo adeudado por concepto de desmejora salarial que considere este honorable despacho.

- En caso de no proceder la pretensión **SEXTA**, se solicita respetuosamente que por favor procedan las siguientes pretensiones subsidiarias:

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA 4: que se declare que ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5) fungió como simple intermediario entre el demandante y las empresas 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) y 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3), sin declarar dicha calidad, donde se llevó a cabo la ejecución de trabajos en los cuales utilizo locales, equipos, maquinas, herramientas y otros elementos de los beneficiarios, realizando actividades principales de dichas empresas.

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA 5: que como consecuencia de lo anterior se declare la responsabilidad solidaria de ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) por el valor de los salarios, prestaciones indemnizaciones a que tenga derecho el demandante.

- En caso de no proceder la pretensión **DECIMA TERCERA**, se solicita respetuosamente que por favor procedan la siguiente pretensión subsidiaria:

PRETENSIÓN SUBSIDIARIA 6: Que se condene a las empresas demandadas ACCEDO COLOMBIA S.A.S. (NIT 900.816.822-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S. (NIT 901.453.114-3) y 24/7 AI Sucursal Colombia (NIT 901.271.057-1), al pago de la indemnización por despido injustificado prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, como consecuencia de la renuncia por acoso laboral instaurada por el señor RAFAEL RICARDO FUENTES BÁEZ.

HECHOS:

PRIMERO: El 30 de nov de 2021 se dio a inicio a contrato laboral a término indefinido entre el DEMANDANTE y la empresa ACCEDO COLOMBIA S.A.S, el lugar de trabajo asignado fue “Transversal Oriental # 90 – 102 Torre Empresarial Cacique” y la actividad fue laborar en el cargo de “agente” (atención al cliente bilingüe) de la campaña de chats.

Las funciones incluían venta de productos como internet de fibra óptica en el país de USA. Todas las operaciones se realizaban en dólares, y con información crediticia de los usuarios, siguiendo lineamientos de los clientes/beneficiarios “AT&T y 247”. Esta relación laboral se extendió desde el 30 de noviembre de 2021 hasta el 18 de abril de 2023.

SEGUNDO: Este contrato contó con un período de prueba de dos meses. Durante la ejecución de las funciones, se exigía atender de manera simultánea a tres clientes a través del sistema de chat, cumpliendo con un tiempo máximo de 30 segundos para emitir el saludo inicial y 90 segundos para responder cada una de las preguntas formuladas por los usuarios.

Estos tiempos de respuesta eran socializados, controlados y auditados por el equipo de calidad de ACCEDO COLOMBIA S.A.S., quienes manifestaban que dichas métricas correspondían a requerimientos directos del cliente 247, en beneficio de AT&T.

TERCERO: La jornada laboral era rotativa, con turnos de 10 horas y 30 minutos diarios distribuidos en 5 días a la semana. Cada turno incluía una hora destinada al almuerzo y dos pausas de 15 minutos cada una. Todos los tiempos —incluyendo el inicio y fin del turno, las pausas, y la atención simultánea de tres chats— eran estrictamente cronometrados **por segundos** mediante un sistema instalado en el computador asignado a cada agente.

Es importante señalar que se realizaban descuentos al salario bajo los conceptos de “**horas a deducir**” y “**horas de beneficio**”, cuyos valores se calculaban a partir de fracciones de minuto, usando el cronómetro del sistema. En algunas ocasiones, incluso se descontaba tiempo efectivamente laborado si el agente no habilitaba los tres chats simultáneamente, aun estando presente en su puesto de trabajo. Esta práctica obligaba al demandante a realizar horas extras no remuneradas con el fin de evitar descuentos por esas fracciones de tiempo que, según la empresa, “le eran adeudadas”.

CUARTO: ACCEDO COLOMBIA S.A.S en contrato estipulo un pago de “\$4.166 COP por hora durante periodo de prueba” y “\$4.583 COP finalizado el periodo de prueba”. En el mes de

febrero de 2022 se incrementó el salario básico a UN MILLON SETESCIENTOS MIL PESOS “\$1.700.000” más recargos dominicales y nocturnos.

QUINTO: Durante el mes de marzo de 2021, se implementó **comisión sobre venta (BONO DE INCENTIVO)**; exactamente una suma de \$20.000 (veinte mil pesos) por cada servicio de internet de fibra óptica vendido.

También se recibía el “BONO POR DESEMPEÑO”. Dichas bonificaciones se recibieron de forma periódica y habitual. **Adjunto los soportes de pago** en los que se demuestra que dichos recargos fueron cancelados en el mes vencido, durante la primera quincena del mes siguiente. De ese modo el salario mensual del demandante llegó a montos entre TRES MILLONES COP (\$3.000.000) a CUATRO MILLONES COP (\$4.000.000) de forma constante, periódica y habitual.

SEXTO: Se informó que se debían seguir de forma estricta los lineamientos impartidos por la empresa “247”. Se explicó que la compañía “AT&T de Estados Unidos” contrataba a la empresa “247”. Luego de 247 se ordenaba contratar a los trabajadores a través de ACCEDO COLOMBIA S.A.S. Eso explicaba la presencia de los logos de 247, y AT&T, por todas las instalaciones del lugar de trabajo e incluso en los diplomas que se recibían al culminar el periodo de entrenamiento.

SEPTIMO: Se sugería a los agentes usar seudónimos (nombres norte americanos femeninos) para evitar malas calificaciones de los usuarios por ser Latinos/Sur Americanos, también se prohibía hablar español o mencionar que se atendía desde Colombia, de hecho, se incitaba a mentir sobre la locación del lugar de trabajo. Lo anterior debido a que “247” exigía que, por cada calificación negativa, el agente debía hacer 9 calificaciones positivas como estándar de calidad auditado.

OCTAVO: El pago de salario se realizó de forma quincenal mediante consignación a cuenta de ahorros N° 283204840 del Banco de Bogotá. No obstante, los pagos a cesantías, pensión y salud, se realizaron por montos inferiores al salario obtenido mensualmente, sin incluir bono de incentivo y bono de desempeño. Adjunto extracto de aportes a seguridad social del demandante por el periodo laborado con ACCEDO COLOMBIA S.A.S.

NOVENO: En el mes de agosto de 2022 se cometió fraude en otra campaña ajena a la del demandante, la cual estaba encargada de vender telefonía, dichas ventas eran auditadas por el departamento de calidad.

Por ese motivo se creo un nuevo cargo de LOSS PREVENTION OFFICER (oficial de prevención de perdidas) suscrito a departamento de COMPLIANCE distinto al departamento de CALIDAD. La función principal seria auditar las ventas de las campañas de celulares e internet

para evitar futuros fraudes y cuidar información sensible como números de seguridad social de ciudadanos americanos.

DECIMO: En el mes de agosto de 2022 fui retirado de mi lugar de trabajo y dirigido a una oficina donde recibí “instrucción verbal” por parte del director de operaciones de la campaña en la que me encontraba OSCAR VELASQUES (actual empleado de 247) quien considero viable que me presentara al nuevo cargo creado de LOSS PREVENTION OFFICER pues sería un supuesto crecimiento laboral debido a mi título profesional.

Desde el primer momento agradecí, pero manifesté preocupación por las comisiones de ventas pues en ningún momento manifesté aceptación de renuncia a dichas bonificaciones periódicas, constantes y habituales.

DECIMO PRIMERO: Ante la renuencia de participar en la convocatoria, nuevamente fui retirado de mi lugar de trabajo, esta vez por parte de la auxiliar del director de operaciones NYDYA SANTA MARIA (actual empleada de la empresa 247) me repitió la “sugerencia” de presentarme al cargo, además expreso que dicho cargo nuevo recibiría comisiones sobre ventas auditadas (BONO INCENTIVO), al igual que la ANALISTA DE CALIDAD quien recibía comisión por cada chat auditado en la campaña de internet.

Generando la expectativa de que el cargo implicaba un incremento del salario base de \$1.700.000 a \$2.300.000 más las respectivas bonificaciones y comisiones que recibiría por auditar cada chat, lo cual compensaría de forma sobrada el monto que venía recibiendo por comisión de venta de forma habitual.

DÉCIMO SEGUNDO: Haciendo caso a esta “recomendación/instrucción” me “postule al cargo” de LPO (oficial de prevención de fraudes). El proceso de selección, estuvo basado en una exposición de 15 minutos con power point ante una funcionaria antigua en el cargo de LPO y la jefa de seguridad del lugar de trabajo.

Durante dicho proceso de selección (15 minutos) pregunte por las comisiones y bonificaciones a lo que se informó que recursos humanos daría la información respecto a pagos.

DÉCIMO TERCERO: Al momento de firmar el OTROSI, expresé mi preocupación a recursos humanos acerca de las bonificaciones. Sin embargo, me solicitaron firmar de inmediato, argumentando que posteriormente asignarían a alguien que me proporcionaría toda la información. El contrato/OTROSI tenía un formato similar al del contrato anterior de agente de chats en cuanto al salario, ya que solo incrementaba de \$1.700.000 a \$2.300.000.

Debido a lo anterior, y sumado a tres factores, decidí proceder con la firma: la necesidad de trabajar, el temor a represalias laborales por rechazar el cargo sugerido y la posición dominante de la empresa.

DÉCIMO CUARTO: Luego de firmado el OTROSI, el demandante ingreso nuevamente en periodo de prueba por dos meses donde la empresa ACCEDO COLOMBIA S.A.S removió por completo el BONO DE INCENTIVO que ostentaba aduciendo que era “un nuevo cargo y una nueva etapa”, solo se mantuvo el BONO DE DESEMPEÑO por un valor de CIENTO CINCUENTA MIL PESOS MENSUALES.

DÉCIMO QUINTO: Dicha situación fue un evidente desmejoramiento del salario contra la voluntad del trabajador, pues hicieron uso de información falsa, que sumado a la posición dominante de la empresa mediante su departamento de recursos humanos y sus directivos; indujeron al error del trabajador firmando un OTROSI que en realidad era un detrimento a las condiciones laborales.

Pasando de percibir un salario superior a TRES MILLONES DE PESOS mensuales a UN MILLÓN SETECIENTOS MIL PESOS MENSUALES en periodo de prueba y DOS MILLONES TRESCIENTOS MIL PESOS mensuales una vez superado dicho periodo de prueba.

DÉCIMO SEXTO: Al llegar al puesto de LPO (loss prevention officer) descubrí que tenía un salario \$200.000 DOSCIENTOS MIL PESOS mensuales inferior al de los otros trabajadores en el mismo cargo, los otros LPO tenían salario de DOS MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MENSUALES \$2.500.000 mensuales más bono de desempeño de \$150.000 mensuales.

Lo anterior, a pesar de que se desempeñaban las mismas funciones como recibir instrucciones directas de funcionarios de la empresa 247. En ocasiones se llegó a recibir carga laboral *extra y diferente* por parte del equipo de CALIDAD, como la auditoria de ciertos ítems adicionales, tomas de datos extras y reuniones con funcionarios de 247 como el señor Narender Konda y su equipo, quien para la época era manager global de seguridad informática para la empresa 247.

DÉCIMO SEPTIMO: Superado el período de prueba, el cargo de *Loss Prevention Officer* fue trasladado del departamento de *COMPLIANCE* al departamento de *SEGURIDAD CORPORATIVA*. En ese momento, se informó que dicho departamento “no era bilingüe ni de ventas”, razón por la cual no se haría acreedor a comisiones o bonificaciones por auditorías (*bonificación incentivo*).

Sin embargo, de manera simultánea, la auditora de calidad de la campaña de chat de internet sí recibía bonificación incentivo por auditar el mismo volumen de ventas, lo que evidenciaba un trato desigual. Adicionalmente, el cargo exigía mantener comunicación en inglés con

funcionarios de 247, recibiendo instrucciones directas, así como servir de traductor en llamadas entre el equipo de seguridad de 247 y el personal de ACCEDO COLOMBIA S.A.S.

DECIMO OCTAVO: Como miembro de SEGURIDAD CORPORATIVA se establecieron nuevas tareas de *guarda de seguridad*, que se sumaron a las auditorias asignadas previamente, dentro de las que se incluyen revisión de cámaras de seguridad y “realización de investigaciones dentro del piso de producción” para hallar elementos prohibidos como: Chocolate, chicle, esferos, celulares y en general elementos prohibidos en el área de trabajo.

Asignando estas tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o de las competencias solicitadas. Ante lo cual se generó sensación de engaño a lo prometido que desencadena en humillación y agobio. Además de ser diferente a las funciones ofertadas para el proceso de ascenso.

DECIMO NOVENO: Adicional a lo anterior se comenzaron a adelantar reuniones entre seguridad corporativa, recursos humanos y el departamento de calidad; debido a que siendo miembro de SEGURIDAD CORPORATIVA se recibían órdenes directas el equipo de CALIDAD que implicaban funciones distintas a las de los otros funcionarios en el cargo de LPO.

En dichas reuniones se denigro por parte del departamento de calidad, a los funcionarios LPO (loss prevention officers) de Bucaramanga, sin que mediara intervención de recursos humanos.

VIGESIMO: Producto de lo anterior se generó una situación de constante acoso laboral por parte del departamento de calidad hacia los funcionarios LPO, tales como:

- Interrumpir el momento de descanso que se usaba para desayunar con la finalidad de asignar nuevas tareas absurdas o sin sentido por parte del equipo de calidad sin ser sus subordinados.
- Cronometrar cada una de las actividades realizadas por día. Evaluando trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada, sin ser subordinados de calidad.
- Comentarios negativos y denigrantes sobre la labor realizada como LPO en comparación con la realizada por calidad.

VIGESIMO PRIMERO: Dicha situación se expuso múltiples veces ante superior jerárquico y recursos humanos, tanto de forma verbal y mediante correo electrónico empresarial, dejando constancia que recursos humanos nunca intervino de forma efectiva con alguna solución, por el contrario, se apoyó el trato diferencial y la discriminación de nuestra labor como LPO.

También se deja constancia que esta empresa utiliza un sistema de seguridad que hace imposible extraer los correos de los computadores y que también prohíbe el ingreso de cualquier elemento externo (celulares, usb) al área de trabajo, sin embargo, adjunto solicitud

de testigos para corroborar esta situación de presión ejercida.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En vista de la desmejora salarial que se gestó mediante información errónea haciendo uso de la posición dominante de empleador, sumado al constante acoso laboral por parte del departamento de calidad y la nula intervención por parte de recursos humanos, me vi en la obligación de renunciar motivadamente el 18 de abril de 2023 expresando toda la situación descrita.

VIGÉSIMO TERCERO: Pasaron doscientos treinta y nueve (239) Días sin recibir liquidación laboral por parte de ACCEDO COLOMBIA S.A.S; ni explicación o excusa por la tardanza, situación que caracteriza a la empresa. Por lo cual se radico derecho de petición en fecha siete (07) de diciembre de 2023 solicitando documentos para realizar liquidación laboral y solicitud de pago; dicha petición fue respondida después de 18 días hábiles violado el termino establecido por la ley para el mismo.

VIGESIMO CUARTO: El día 15 de diciembre de 2023 se recibió consignación por monto de DOS MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y DOS MIL PESOS correspondiente a concepto de liquidación laboral, sin embargo, transcurrieron 239 días de mora en el pago de la misma, incurriendo de forma literal en situación descrita en Art. 65 del CST.

VIGÉSIMO QUINTO: Según una imagen obtenida de libre circulación en redes sociales, el 1° de enero de 2024 se realizó una **sustitución patronal** de todos los trabajadores vinculados a la campaña **AT&T Internet**, quienes “migraron” de la empresa **ACCEDO COLOMBIA S.A.S. a 24/7 COLOMBIA S.A.S.** En dicha campaña, el demandante desempeñó funciones como **agente de chats y LPO** durante los años 2021, 2022 y 2023, específicamente en las mismas instalaciones.

VIGÉSIMO SEXTO: Actualmente ACCEDO COLOMBIA S.A.S según su CERL acumula diferentes demandas en contra producto de obligaciones causadas a partir de derechos laborales, lo cual obliga al demandante a invocar la figura de la responsabilidad solidaria en materia laboral contra la empresa 247 que tiene sucursal en Colombia; con la única finalidad de salvaguardar la garantía de los derechos laborales, amparado en la ley.

VIGÉSIMO SEPTIMO: 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) se han beneficiado de los trabajadores de ACCEDO COLOMBIA S.A.S a través de figura de intermediación/tercerización laboral, pues compañías norte americanas contratan a “24/7” y a su vez “24/7” utilizo a los trabajadores de ACCEDO COLOMBIA S.A.S para ejecutar dichas actividades (ventas, servicio al cliente) y garantizar el funcionamiento de la operación (personal bilingüe).

VIGESIMO OCTAVO: ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5) siempre dio la impresión de laborar para “24/7”, pues los lineamientos sobre cómo desarrollar las actividades eran impartidos por la empresa cliente, además las instalaciones de Torre empresarial Cacique siempre fueron personalizadas con los logos de “24/7”, los carnets de identificación de los trabajadores, al igual que la cinta para portarlos contenían el nombre de 24/7, además la

publicidad de contratación en internet se emitía desde 2017 como “ACCEDO BUCARAMANGA 247 en convenio con la Gobernación de Santander”. Situación que evidencia el beneficio directo de las demandadas de forma prolongada.

VIGESIMO NOVENO: Actualmente la mencionada “24/7” figura ante cámara comercio con dos razones sociales diferentes, 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1); si bien, quien se constituyó como nuevo empleador de los trabajadores bilingües de ACCEDO COLOMBIA S.A.S fue la empresa 24/7 COLOMBIA S.A.S; se considera necesario vincular también a 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA pues son la misma empresa, con diferentes razones sociales. Esto en aras de garantizar los derechos laborales del demandante, y en vista de todas las actuaciones realizadas en los últimos meses, que han dejado derechos laborales a la deriva.

TRIGÉSIMO: Las empresas “ACCEDO Y 24/7” {ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), ACCEDO SANTANDER S.A.S (NIT: 900928341-5), 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1)} han venido trabajando en conjunto desde el año 2017, donde han utilizado razones sociales con leves variaciones.

Situación que se presta para confusiones, lo que ha sido aprovechado para dejar a la deriva los derechos laborales establecidos por la norma. (Se adjunta publicidad de las demandas emitida como “ACCEDO BUCARAMANGA 247”).

FUNDAMENTO Y RAZONES DE DERECHO:

En cuanto los fundamentos jurídicos de esta demanda me permito, relacionar el desarrollo normativo y jurisprudencial frente al tema según las pretensiones de la demanda:

TERMINACIÓN DE CONTRATO UNILATERAL IMPUTABLE AL EMPLEADOR

En este caso, se comprobó el incumplimiento en lo ofrecido al demandante mediante convocatoria de ascenso para cargo de LPO. La expectativa salarial generada era similar a la que se venía ostentando como agente de ventas, pues cambiaría la comisión de venta por comisión de auditoría realizada tal como se practicaba con la funcionaria de calidad que auditaba la misma cantidad de chats por semana en la misma campaña de INTERNET.

Sin embargo, mediante diferentes excusas se evadió el tema por parte del empleador, generando una tangible desmejora salarial, la cual es evidente a partir del mes de octubre de 2022 según se puede apreciar en documento de desprendibles de pago quincenales.

Dichas excusas estuvieron basadas en diferentes maniobras del empleador, el cargo fue ofertado para auditar las campañas de INTERNET y TELEFONIA. Sin embargo, durante el periodo de prueba se solo autorizó por parte del empleador y el equipo de seguridad de 247 acceso a la campaña de TELEFONIA la cual no tenía comisiones.

Posterior a ello se **trasladó** al DEMANDANTE al equipo de seguridad corporativa y se asignó de nuevo la campaña de INTERNET y TELEFONIA, sin embargo, se prohibieron las comisiones al demandante aduciendo que estaba en departamento no bilingüe.

Lo que configura un incumpliendo de lo pactado. Generándose situación descrita en art 7 literal B numerales 1,7 y 6 del decreto 2351 del año 1965:

“Art 7 – Terminación de contrato con justa causa

B) 1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

A su vez se trae a colación el Art 57 del C.S.T numeral 4:

“ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}. Son obligaciones especiales del {empleador}:

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.”

Basado en las normas, es factible alegar el despido indirecto o auto despido y reclamar el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa en este caso, pues se han materializado de forma clara las situaciones descritas previamente. En ese sentido se toma en cuenta el Art 64 del C.S.T respecto a la indemnización por “terminación de contrato unilateral sin justa causa”

“ART 64 C.S.T: En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de

los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”

REPRESENTACIÓN LABORAL:

En este caso es relevante recordar que el ascenso de cargo fue sugerido por el director de operaciones y auxiliar de operaciones, ya que el DEMANDANTE siempre expreso preocupación por sus comisiones.

En términos generales los trabajadores de confianza o dirección, se encuentra ubicados en un nivel de responsabilidad o mando por su especial jerarquía o función, estos cargos son conocidos en materia laboral como “representación laboral” y sus actuaciones comprometen y obligan la responsabilidad del empleador, pues sus decisiones son tomadas por los trabajadores como las manifestaciones del empleador.

También es relevante mencionar que el despido indirecto del empleado también puede ser aducido a temas de acoso laboral, como se expresó en carta de renuncia.

ACOSO LABORAL:

A causa del cambio de cargo de agente a LPO se generó ambiente hostil que afectó factores psicosociales en el lugar de trabajo (Resolución 2646 del 2008) mediante conducta persistente ejercida por el equipo de calidad, con el apoyo de recursos humanos encaminada a generar perjuicio laboral, desmotivación e inducir a un constante estado de angustia.

Lo anterior incurre en diferentes modalidades de acoso laboral como:

la **persecución laboral** mediante la descalificación del trabajo, carga excesiva y cambios permanentes.

inequidad laboral: mediante el mal uso del IUS VARIANDI asignando labores adicionales de guarda de seguridad para un cargo que ofertaba actividades diferentes.

Si bien no son modalidades taxativas, deben ser analizadas pues el desarrollo jurisprudencial se ha centrado en los ataques contra la dignidad del trabajador.

Se presume que existe acoso laboral cuando se realizan múltiples denuncias por el afectado ante recursos humanos, cuando existe la imposición de tareas extrañas a las obligaciones laborales, el brusco cambio de labores contratadas sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa, la negativa de suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.

Es agravante del acoso laboral la posición predominante por cargo, rango económico u oficio. **Esta situación de acoso laboral se plasmó en carta de renuncia y se demostrara mediante testigos solicitados en esta demanda.**

MAL USO DEL IUS VARIANDI COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DEL CONTRATO

En este caso el demandante fue “trasladado de departamento”, con la finalidad de que ACCEDO COLOMBIA S.A.S pudiera omitir el pago de las bonificaciones que se venían ostentando de forma periódica, habitual y constante. Además en el curso de esa acción se asignaron labores de guarda de seguridad lo cual afecta el IUS VARIANDI como elemento constitutivo del contrato laboral.

La afirmación anterior está basada en que a los trabajadores en el mismo cargo se les pagaba un salario superior y los funcionarios de calidad ostentaban bonificaciones por solo auditar, sin tener labores extras como guarda de seguridad. Mientras al mismo tiempo, al demandante se le violaban sus derechos fundamentales y laborales.

Situación que constituyo una discriminación evidente en contra de RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, pues en un abuso de la subordinación jurídica, el empleador vario las condiciones de trabajo afectando el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Haciendo mal uso del IUS VARIANDI como elemento constitutivo del contrato laboral.

EN CUANTO A LA NIVELACIÓN SALARIAL

En el art 143 del código sustantivo de trabajo se establece lo siguiente “1. A trabajo de igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendido en este todos los elementos a que se refiere el art. 127. 2. No pueden establecerse diferencias en el salario, por razones de edad, genero, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. 3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.” Así las cosas, esta presunción está a favor del trabajador e invierte la carga de la prueba al empleador, quien deberá probar la razón objetiva frente a la desigualdad en salarios.

Así mismo la Corte Constitucional en sentencia T-018 de 1999, señaló

“PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Alcance. En reiterada jurisprudencia de ésta Corporación, se ha señalado que el derecho a la igualdad, no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real, que busca un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones, y que justifica un trato diferente sólo cuando se encuentran bajo distintas condiciones. Con base en éste derecho fundamental contenido en la Carta Política es que se ha dado desarrollo al principio de "a trabajo igual, salario igual". No se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor con las mismas responsabilidades, sean objeto de una remuneración diferente. Al respecto cabe señalar que no se puede dejar en manos del mismo empleador, la posibilidad de que éste desarrolle criterios,

subjetivos, amañados y caprichosos que pretendan justificar un trato discriminatorio entre trabajadores que desarrollan la misma actividad.

Es de anotar que, para el caso en concreto, al DEMANDANTE se le estaba vulnerando este principio, pues como quedara probado en el curso del proceso, había funcionarios en la entidad que devengaban salarios superiores, estando en el mismo cargo y similares, sin que mediara una razón objetiva por parte del empleador para esta diferencia, e incluso estas personas menos funciones que el DEMANDANTE.

Para probar esta diferencia en salarios, se llamarán dos testigos exempleados de ACCEDO COLOMBIA S.A.S.

ELEMENTOS DEL SALARIO

Constituyen elementos de salario los elementos mencionados en art 127 del cst:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Se ha demostrado mediante colillas de pago quincenal que los concepto se BONO INCENTIVO y BONO DESEMPEÑO fueron bonificaciones habituales recibidas mes a mes de forma constante, por ende según art 127 del C.S:T y la jurisprudencia deben entenderse como elementos integrantes del salario.

De forma reiterada las Cortes les han insistido a las partes del contrato laboral que no simulen con otras figuras para disfrazar los elementos salariales. (CSJ, laboral, Sent. 1451, ago 22 de 2018. Rad 44416, M.P: Clara Cecilia Dueñas Quevedo)

EN CUANTO A LA MORATORIA:

Respecto a la indemnización moratoria, se invoca el artículo 65 del C.S.T, el cual se ha cumplido de forma exegética:

“Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”

Se resalta que el DEMANDANTE fue paciente sin embargo no se manifestó excusa o explicación de la tardanza, demostrando el poco interés de ACCEDO COLOMBIA S.A.S por sus obligaciones laborales.

La empresa ACCEDO COLOMBIA S.A.S mantuvo su postura 239 días, de incumplir el pago de días de salario adeudados del mes de abril de 2023, días de vacaciones, al igual que los otros conceptos correspondientes a liquidación de prestaciones sociales

El sustento de ello se encuentra consagrado en la sentencia SL11436 de 2016.

Sentencia **SL11436**:

“el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, en el sentido que según su tenor «literal, objetivamente, se causa por el hecho concreto del no pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, es decir, que basta demostrar el hecho del no pago de cualquiera de estos conceptos y ello, por sí solo genera la mencionada indemnización”

MALA FE:

No se puede predicar la buena fe de las demandadas; pues conociendo la ley laboral, suscribieron una modalidad contractual con el fin de sustraerse de las obligaciones prestacionales con el trabajador RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ.

También se invoca lo consagrado en la sentencia SL11436 de 2016.

“que por tanto Radicación n° 45536 10 se puede interpretar que dicha norma **«establece una presunción de mala fe, por el solo hecho del incumplimiento del pago y que para liberarse de la condena se tendría que desvirtuar dicha presunción»** (subraya y resalta la Sala).”

También se destacan los principios de honradez, honestidad y lealtad; elementos que no han sido exhibidos por las demandadas en su actuar; se encuentra la constitución de diferentes personas jurídicas con las cuales se genera un esquema tendiente a garantizar un servicio de calidad a empresas norteamericanas a costa de la vulneración constante de derechos laborales establecidos por la norma colombiana.

Se resalta la mala fe de las demandadas, pues mediante diferentes actuaciones han dado una apariencia de cambio de empleador, dejando a la deriva los derechos laborales de quienes se encontraban en el Municipio de Bucaramanga,

No obstante, lo anterior, se cita la sentencia con radicado 23987 del 16 de marzo de 2005:

“el concepto de buena fe en la contratación laboral, «supone una posición o convicción de honestidad, honradez y de lealtad en dicho

acto de contratación y en las subsiguientes etapas», ya que ese concepto debe entenderse como un estado mental de que se actúa sin malicia, sin ánimo de menoscabar el derecho ajeno, que en principio debe probarse, pues es un deber u obligación actuar de esa manera tal como lo consagra el art. 83 de la CN, lo que significa que el empleador que quiera beneficiarse de tal postulado tiene que acreditarlo. En cambio, **frente a la mala fe que se presume, el trabajador no debe probar su existencia, pues ello sería exigir un requisito que la ley no prevé.**

También imploro a este honorable despacho tener en cuenta toda la situación descrita en los hechos y la actitud del empleador en su actuar, siempre tendiente a menos cavar los derechos laborales de los trabajadores en beneficio de grandes compañías.

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA:

Respecto a la responsabilidad solidaria en materia laboral el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 34 dispone que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra: **“a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio”** será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores.

En este caso en particular las labores desempeñadas por el DEMANDANTE estaban directamente relacionadas con las actividades normales y principales de las beneficiarias, pues requieren que el personal bilingüe realice todas las interacciones con ciudadanos norteamericanos, realizando ventas, soporte y asesoría sobre productos a nombre de la compañía (AT&T); por lo que fue indispensable la labor desempeñada por el demandante.

TERCERIZACIÓN LABORAL:

Para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas las modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador por parte del beneficiario se aplicarán los conceptos de:

- Contratista independiente art. 34 c.s.t
- Simple intermediario art. 35 c.s.t
- Trabajadores en misión. Art 74 ley 50 de 1990
- Definición de “Actividad Misional Permanente”.

ACTIVIDAD MISIONAL PERMANENTE:

Es importante traer a colación el término de “Actividad misional Permanente” como aquellas actividades directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir, que son esenciales, inherentes, consustanciales **o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.**

Así las cosas, sin la actividad realizada por el DEMANDANTE se habría afectado la producción de servicios que prestan las empresas demandadas a compañías extranjeras. De ese modo es viable inferir que las actividades realizadas por el demandante constituían actividades directamente relacionadas con los servicios característicos de las demandadas.

ILEGALIDAD EN LA TERCERIZACIÓN LABORAL:

En los términos del Decreto 4369 de 2006, artículo 10:

“No podrán ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que **tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el Ministerio de la Protección Social para el desempeño de esa labor**, tales como las dedicadas al suministro de alimentación, realización de labores de aseo, servicio de vigilancia y mantenimiento.”

De lo anterior se interpreta que ninguna persona natural o jurídica diferente de las empresas de servicios temporales puede suministrar personal de manera directa, indirecta o encubierta a un tercero con el cual tenga una relación contractual. Puesto que, de hacerlo, se encontrará incurso en una intermediación laboral ilegal.

Por otra parte, el artículo 93 de la ley 50 de 1990 refiere que:

“El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social investigará e impondrá multas sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales a las personas que desarrollen la actividad de las empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización, mientras subsista la infracción.

La misma sanción será impuesta al usuario que contrate con personas que se encuentren en la circunstancia del inciso anterior.”

En ese sentido, cuando el personal requerido por las instituciones públicas o privadas para el desarrollo de sus actividades misionales permanentes se encuentre vinculado bajo otras modalidades de vinculación diferentes a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, **que vulneren los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes de los trabajadores, a través del desarrollo de actividades laborales de intermediación laboral de manera ilegal,** las direcciones territoriales adelantarán las investigaciones administrativas necesarias.

En este caso en concreto se evidencia que las empresas demandadas han utilizado la figura de contratistas independientes para ejercer una doble tercerización laboral, teniendo en cuenta que los trabajadores contratados por ACCEDO COLOMBIA S.A.S en realidad trabajaban para el correcto funcionamiento de empresas extranjeras, que contratan

a"24/7" para cumplir lineamientos de calidad y seguridad. Además de dicha actividad se beneficiaron las demandadas.

CONDENA EXTRA Y ULTRA PETITA

Respetuosamente se solicita aplicar la figura de EXTRA y ULTRA petita teniendo en cuenta que este caso involucra el riesgo de las acreencias obtenidas mediante derechos labores por el trabajador RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, pues nos encontramos frente a una situación tendiente a defraudar económicamente dichos derechos, mediante diferentes acciones.

Respecto a esta figura, se encuentra contenido en el artículo 50 del código procesal del trabajo el cual fija los criterios y requisitos a seguir para su aplicación:

"El Juez (de primera instancia) podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, *cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso* y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas." Texto subrayado declarado inexequible por la Corte constitucional en sentencia C-662 de 1998.

La sentencia 38.224 del 2011 con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve con respecto a los fallos ultra y extra petita y a la congruencia de la sentencia manifestó que:

"En materia laboral, dicho postulado encuentra una excepción en cuanto a que la ley permite que los juzgadores de única y primera instancia fallen en torno a súplicas jamás invocadas en el libelo genitor (aspecto de su calidad) e, incluso, los reviste de la facultad de decidir materias cuantitativamente superiores a las pedidas (aspecto relativo a la cantidad)."

En el derecho laboral hay unos derechos mínimos que no son renunciables, de manera que el trabajador no está facultado para renunciar a ellos (valga la redundancia), y si el juez laboral encuentra que con la demanda el trabajador está renunciando a unos derechos mínimos irrenunciables que la ley le protege, puede fallar extra y ultra petita para reconocer en la sentencia esos derechos al trabajador.

Por último, se trae a colación el Tribunal Supremo en sentencia de 27 de septiembre de 1958,

"se le otorga al juez del trabajo la facultad de apreciar ampliamente la causa pretendida de la acción a efectos de modificar el petitum, en el momento de la condena"

Todo ello como una manifestación palpable de la protección de los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

EN CUANTO A LA INDEXACIÓN

La Corte Constitucional ha señalado que la indexación laboral es el ajuste salarial y pensional motivado en la desvalorización o valorización de la moneda; es decir, es traer a valor presente una suma de dinero.

En el derecho laboral, la indexación constituye la técnica garante de que las obligaciones laborales conservan su valor real de forma tal que los fenómenos de pérdida de poder adquisitivo de la moneda, no vayan en perjuicio del empleado.

CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD:

Según Ley 2080 de 2021 en su artículo 161 expreso que:

“El requisito de procedibilidad será facultativo en los asuntos laborales, pensionales, en los procesos ejecutivos diferentes a los regulados en la Ley 1551 de 2012, en los procesos en que el demandante pida medidas cautelares de carácter patrimonial, en relación con el medio de control de repetición o cuando quien demande sea una entidad pública.”

NORMAS LABORALES DE ORDEN PUBLICO

Por último, se resalta que en clausula DECIMA de contrato laboral suscrito el 30 de nov de 2021 entre ACCEDO SANTANDER S.A.S (NIT: 900928341-5) y el demandante, se declaró “INDEPENDENCIA DEL CLIENTE eliminando cualquier responsabilidad laboral del cliente con el trabajador”. Sin embargo, es fundamental resaltar que las normas de trabajo son de orden público y no pueden ser modificadas por las partes, de ahí que esa cláusula contractual no tenga incidencia para efectos jurídico laborales.

RELACIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA PRUEBAS

DOCUMENTALES:

- 1. Copia de contrato laboral a término indefinido suscrito el 30 de nov de 2021 entre el Demandante y ACCEDO COLOMBIA S.A.S. (14 folios)
- 2. Otrosí de agosto 29 del año 2022 cambio cargo laboral. (8 folios)
- 3. Certificado de Aportes en Línea donde consta que no se utilizó un IBC real para calcular los aportes de salud y pensión a nombre del trabajador entre marzo de 2021 y abril de 2023. (6 folios)
- 4. Declaración emanada de tercero **JANNER SANTIAGO PEÑA BARCO** C.C 1232890503, ex trabajador de ACCEDO COLOMBIA S.A.S a quien consta la situación descrita en esta demanda (3

folios)

5. Liquidación de contrato emitido por ACCEDO COLOMBIA S.A.S, (1 folio).
6. Derecho de petición radicado por el demandante ante ACCEDO COLOMBIA S.A.S (3 folios)
7. Archivo colillas de pago quincenales, donde consta variación salarial y desmejora. (65 folios)
8. Imágenes de publicidad “ACCEDO BUCARAMANGA 247” junto a la gobernación de Santander. (1 folio).
9. Imagen de publicidad de “ACCEDO BUCARAMANGA” contratando nuevo personal en 18 de nov de 2024. (1 folio)
10. Copia carta de renuncia (1 folio)

Total de folios : 103 folios.

SOLICITUD ESPECIAL:

A su señoría, con fundamento a los principios de economía procesal, se disponga a través de su despacho que:

- ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), con la respuesta a la demanda allegue copia de los documentos que estén en su poder referentes a:
 - Copia de contratos de prestación de servicios civil, comercial o laboral, suscrito entre ACCEDO COLOMBIA S.A.S Y las empresas “24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1)” para la vigencia 2022 y 2023.
 - Documento de “Sustitución patronal de trabajadores” donde son transferidos de ACCEDO COLOMBIA S.A.S a 24/7 COLOMBIA S.A.S en el año 2023, conservando lugar de trabajo, horario, actividades y cargo.
 - Copia desprendible de pago de la funcionaria de calidad “QA LAURA PAYARES” de la campaña de internet de septiembre de 2022 a abril de 2023, con la finalidad de demostrar el trato desigual en la remuneración salarial.
- 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) con la respuesta a la demanda alleguen copia de los documentos que estén en su poder referentes a:
 - Copia de contratos de prestación de servicios civil, comercial o laboral, suscrito entre ACCEDO COLOMBIA S.A.S Y las empresas ACCEDO SANTANDER S.A.S (NIT: 900928341-5), “24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) y 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1)” para la vigencia 2022 y 2023.

TESTIMONIALES:

1. Solicito señor juez ser citado y oído en audiencia pública al señor **JANNER SANTIAGO PEÑA BARCO**, identificado con C.C **1232890503** domiciliado en la **Calle 3 # 15 – 63 (Torre 3 apto 1701) Bucaramanga, Santander**. Quien fue empleado de la empresa ACCEDO COLOMBIA S.A.S con el fin de probar, los elementos que constituyen (.) la diferencia en remuneración salarial recibida, el acoso laboral, la forma de proceder de la empresa, el traslado del trabajador a seguridad corporativa, la renuncia a causa de toda la situación vivida, al igual que el beneficio de 247 a costas de los trabajadores de accedo como elemento de responsabilidad solidaria.

.

2. Igualmente solicito señor juez ser citado y oído en audiencia pública la señora ANDREA DEL PILAR TOLOSA ARIAS, identificada con C.C 1098657476 domiciliada en la carrera 30 #19-48 del barrio San Alonso del municipio de Bucaramanga, quien fue empleada de la empresa ACCEDO COLOMBIA S.A.S con el fin de probar los elementos que constituyen la diferencia en remuneración salarial recibida, el acoso laboral, la forma de proceder de la empresa, el traslado del trabajador a seguridad corporativa, la renuncia a causa de toda la situación vivida, al igual que el beneficio de 247 a costas de los trabajadores de accedo como elemento de responsabilidad solidaria.

INTERROGATORIO DE PARTE:

Señor juez que en su oportunidad procesal se sirva fijar fecha y hora para la práctica del interrogatorio de parte al representante legal de las empresas DEMANDADAS en calidad de gerente, o quien haga sus veces al momento de la citación.

PROCEDIMIENTO, COMPETENCIA Y CUANTIA:

A la presente demanda deberá dársele el procedimiento señalado para los Procesos Ordinarios Laborales, de primera instancia tal como lo establece el art. 74 y siguientes del Código de Procedimiento Laboral.

Los demandados tienen domicilio en diferentes lugares: Floridablanca, Santander – Pereira, Risaralda — Bogotá, DC., el lugar pactado en contrato era Bucaramanga, Santander; en ese sentido, se escoge el último lugar de prestación de servicio, como lugar para determinar la competencia.

Señoría, es competente para conocer de esta demanda Juzgado Laboral Del Circuito de Bucaramanga, por la naturaleza del asunto y debido a la cuantía, pues se estimó por un valor total de TREINTA Y DOS MILLONES SETESCIENTOS NOVENTA Y TRES MIL SETESCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS MCTE (\$32,793,762).

Total Prestaciones Sociales	\$552.020
Indemnización despido indirecto art 64 C.S.T	\$3.356.666
Indemnización Moratoria Art. 65 C.S.T	\$21.111.666
Nivelación salarial	\$2.773.743
Aportes de salud y pensión sobre salario real	\$5.000.000
Total Pretensiones	\$32,793,762

ANEXOS:

Me permito anexar los siguientes documentos:

- 1. Certificado de vigencia de abogado (1 folio)
- 2. Anexo los documentos relacionados en el acápite de las pruebas (102 folios).
- 3. Certificado de Representación y Existencia de ACCEDO COLOMBIA S.A.S - NIT: 900816822-5. (13 folios)
- 4. Certificado de Representación y Existencia de 24/7 COLOMBIA S.A.S - NIT: 901.453.114-3. (9 folios)
- 5. Certificado de Representación y Existencia de 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA – NIT: 901.271.057-1. (6 folios)

Total de anexos: 132 folios

NOTIFICACIONES:

El demandante RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ, recibe notificaciones en la Calle 103 #12ª-03 (T5-apto104) del barrio Coaviconsas de Bucaramanga, Santander, Celular 3155010012 y correo electrónico consultorlegalfuentes@gmail.com.

La demandada, ACCEDO COLOMBIA S.A.S (NIT: 900816822-5), recibirá notificaciones en la AV Circunvalar # 5 – 20, C. C Parque Arboleda, piso 6 – 106 en el municipio de Pereira, Risaralda. o al correo electrónico: notificacioneslegales@accedotech.com. Celular comercial: 3182897427.

La demandada 24/7 COLOMBIA S.A.S (NIT: 901.453.114-3) recibirá notificaciones en AV CL 26 # 57 – 83 ED. Camsa TO 7 P 9 de Bogotá D.C, o al Email: finance-gua@247.ai Celular: 3505400453.

La demandada 24/7. AI SUCURSAL COLOMBIA (NIT: 901.271.057-1) recibirá notificaciones en CR 9 # 74 -08 OF. 105 de Bogotá D.C, o al Email: lynna.huang@247.ai Celular: 3505400453.

Se deja constancia que según certificado de Representación y existencia de todas las demandadas han autorizado la notificación personal a través de correo electrónico, de conformidad con lo establecido en Art 291 C.G.P y del Art 67 del C.P.A.C.A.

Atentamente,

RAFAEL RICARDO FUENTES BAEZ
CC. No. 1.057.593.974 de Bucaramanga,
T.P No. 322.952 del Consejo Superior de la Judicatura