

	DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE DOBLE INSTANCIA	Código: MLO 012-23
		Versión: 01
	DAVID ALBERTO PUERTA JOLY Abogado especialista	Fecha: 24 feb. 23

Honorable
MAGISTRADO PONENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE CARTAGENA
DRA. JOHNNESY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
E. S. D.

REF.: DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE DOBLE INSTANCIA.
RADICADO: 13001310500420170052301
DEMANDANTE: MAGDALENA DEL C. MARTÍNEZ VALDEZ
DEMANDADOS: ATIEMPO SERVICIOS S.A.S. (SERVIATIEMPO S.A.S.)
SEATECH INTERNATIONAL INC.

DAVID ALBERTO PUERTA JOLY, varón, mayor de edad, domiciliado y residente en la Ciudad de Cartagena, Abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional Número 195.754 del Honorable C. S. de la J., identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de Apoderado Judicial de la Señora **MAGDALENA DEL C. MARTÍNEZ VALDEZ**, persona igualmente mayor, varón, identificado con la cédula de ciudadanía Número 45.461.555 expedida en la ciudad de Cartagena, respetuosamente me dirijo a usted en esta oportunidad, en atención del requerimiento de su despacho a formular alegatos de conclusión, en los que me referiré en los siguientes términos:

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el debate jurídico que nos atañe honorables magistrados podemos observar que versa sobre los postulados del artículo 53 de la Constitución Política, por lo que concierne el principio de la realidad prima sobre las formalidades, en lo que para dicho principio se siguió con lo señalado en la robusta jurisprudencia que regula la materia y normatividad aplicable, en el aspecto de cuál era la realidad contractual y cuál es el verdadero patrono, llegando a lo dispuesto en la sentencia de constitucionalidad C-665 de 1998, que determina en sus CONSIDERACIONES respecto al contrato realidad y el conflicto suscitado entre el trabajador y el patrono, las reglas aplicables en cuanto a la CARGA PROBATORIA, esto en atención a lo dispuesto en el principio de la IGUALDAD MATERIAL, por parte de nosotros como demandantes aportamos las pruebas que no solo eran sumarias sino las pruebas conducentes y concluyentes que le darían claridad y convicción al AQUO y a ustedes honorables magistrados, sobre cuál fue la realidad no solo contractual sino de quien es el verdadero patrono, en el presente se relacionó no solo cual era la verdadera necesidad contractual con la demandada SEATECH INTERNATIONAL, en el que se enrostró en dicho debate de cuál era el verdadero CONTRATO suscrito entre las partes, sino que se demostró que dicho contrato era una ficción debido a que se DESDIBUJA la naturaleza del contrato DE OBRA O LABOR, quedando en evidencia que la voluntad contractual era siempre la de sostener un contrato a término INDEFINIDO y no el antes dicho (OBRA O LABOR) por la naturaleza del mismo, debido que este es un contrato de obra o labor y por muy extensa que sea la obra esta es determinable y cuantificable, aspectos que no lograron probar las demandadas, no siendo la modalidad contractual aplicable a una planta de producción salvo que sean labores OCASIONALES o TRANSITORIAS como lo señala la ley, la actividad dicha y ejecutada por mi defendido es una actividad que hace parte de los giros normales de la empresa SEATECH INTERNATIONAL quedando así en evidencia que el CARGO DE OPERARIA DE LABORES VARIAS Y LIMPIEZA es un cargo de labores continuas y no algo transitorio, siendo los servicios de mi defendida necesarios dentro de la planta de trabajadores de SEATECH INTERNATIONAL, ahora bien honorables Magistrados porque está demostrado todo lo dicho en la demanda propuesta por mi defendida, debido a que las pruebas que se aportan por parte de las aquí demandadas se estima que NO tienen por objeto de demostrar más que LAS FORMALIDADES SUSCRITAS ENTRE LAS DEMANDADAS y no en desvirtuar que mi defendida ES TRABAJADORA DE SEATECH INTERNATIONAL como realmente lo es; refiriéndonos ahora que dentro de los aspectos de la subordinación jamás se pudo PROBAR por parte de las demandadas que durante el vínculo laboral se dependía realmente de ATIEMPO SERVICIOS S.A.S., dado que mi defendida JAMÁS prestó sus servicios en las instalaciones de ATIEMPO SERVICIOS S.A.S. ubicadas y según consta en el certificado de cámara de comercio en el PIE DEL CERRO, y sí prestándolo en las instalaciones de la demandada SEATECH INTERNATIONAL ubicadas en el sector industrial de Mamonal, donde para ejecutar

	DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE DOBLE INSTANCIA	Código: MLO 012-23
		Versión: 01
	DAVID ALBERTO PUERTA JOLY Abogado especialista	Fecha: 24 feb. 23

sus funciones era estas desempeñadas dentro de la planta de la antes dicha y que los elementos para la ejecución de la misma eran suministrado por SEATECH INTERNATIONAL y no por ATIEMPO SERVICIOS S.A.S., además honorables magistrados mi defendida siempre prestó sus servicios de forma personal a SEATECH INTERNATIONAL, cumpliendo un horario de trabajo, y dicho horario que era fijado según la necesidad de la demandada SEATECH INTERNATIONAL por funcionarios de esta misma y no como quieren hacer ver las demandadas que era de ATIEMPO SERVICIOS S.A.S., además se puede evidenciar que quien tiene el control del personal que ingresa a las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL son ellos mismos, aunque estos tengan contratados los servicios con otra empresa de suministro de personal de vigilancia debido a que quien paga esos servicios de vigilancia es SEATECH INTERNATIONAL en beneficio directo de la presentación personal de los trabajadores de planta incluyendo a mi defendida MAGDALENA DEL CARMEN MARTÍNEZ VALDEZ, en referencia de la subordinación tal como se dijo dentro de la recepción del testimonio era en cabeza de SEATECH INTERNATIONAL por intermedio de trabajadores que a su vez remitían órdenes dadas por la señora MARÍA EMILIA PAZ quien es trabajadora de alta confianza dentro del personal de SEATECH INTERNATIONAL y no de ATIEMPO SERVICIOS S.A.S., además se agrega honorables magistrados es que los trabajadores dentro de la planta ellos identifican de donde viene la real orden de trabajo y esto en concreto lo delimitan en las oficinas de la señora MARÍA EMILIA PAZ, quien pasaba revista constantemente y de ser el caso hacía llamados de atención dentro de las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL a los trabajadores sin importar si eran o no directos o suministrado por ATIEMPO SERVICIOS S.A.S. o por otra razón social que operan el suministro de personal en dicha empresa, en conclusión respecto a la relación individual de trabajo para efecto de la demanda las demandadas no desvirtuaron la relación alegada por mi defendida entre ella y la demandada SEATECH INTERNATIONAL, mostrando que la relación triangular existente entre el Trabajador, Patrono e Intermediario, fue desdibujada y que realmente mi defendido era trabajador DIRECTO de SEATECH INTERNATIONAL, quedando ATIEMPO SERVICIOS S.A.S. como un simple intermediario y que la dependencia realmente era de la voluntad de SEATECH INTERNATIONAL y no de ATIEMPO SERVICIOS S.A.S., estima que se debe conceder esta pretensión por estar no solamente probado sino que las demandadas no lo desvirtuaron se ciñeron en alegar que la formalidad estaba respaldada por legalidad, yendo esto en contra sentido no solo con los principios rectores del derecho laboral los eminentemente legal sino que también los principios del orden constitucional.

El conflicto colectivo de trabajo entre las demandadas y la organización sindical SINTRALIMENTOS, al momento del despido estaba vigente el conflicto colectivo de trabajo y no se había podido continuar con dicho conflicto debido a que existían trabas en el proceso de conciliación por culpa atribuible de las demandadas tal como quedó evidenciadas en la pruebas aportadas dentro de la presente demanda, por lo que sí es aplicable el FUERO CIRCUNSTANCIAL en aras de la subsistencia del conflicto laboral colectivo al momento de la consumación del despido sufrido por mi defendida por parte de las demandadas, estando acorde con la normatividad vigente y señalados en los Decreto 2351 de 1965 en su artículo 25 y Decreto 1469 de 1978 en su artículo 36, en armonía de lo dispuesto en los artículos 39 y 55 de la constitución política y lo dispuesto en las jurisprudencias consignadas en la sentencia de casación laboral de radicado 29822 de fecha 2 de Octubre de 2007 y la Sentencia de Casación Laboral 38420 calendada de 2 de mayo de 2012 en referencia de las etapas de la negociación colectiva del trabajo y las sentencias laborales CSJ SL 6732-2015, CSJ SL 14066-2016, CSJ SL 16788-2017 Y CSJ SL 1974 -2018.

En respecto de las premisas fácticas establecidas por el AQUO dentro de su sentencia se procede a sustentar el motivo de la cual debe de ser evaluarse en concreto en referencia a las consideraciones previas a la decisión de los que se procede a destacar los siguientes: **a)- La demandante participo en la toma de áreas o espacios de la empresa Seatech, en conjunción con otros trabajadores del sindicato USTRIAL, y b)- Se admitió la decisión de la demandante en esa participación.** Es claro que el AQUO tiene claro que mi defendida estuvo en la reunión en los días 30 octubre de 2015 al 2 de noviembre de 2015, es un hecho que no admite ningún tipo de discusión, de hecho, ella en su declaración lo manifestó en el interrogatorio que absolviera, empero que de ahí a que ella hubiere admitido que ella realizó las presuntas agresiones y destrozo que supuestamente se le realizara a las instalaciones hay un trecho bien largo, incluso de las conductas señaladas que obstruía el ingreso y egreso de los trabajadores tampoco hay un indicio siquiera que se pueda endilgar a título personal a mi

	DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE DOBLE INSTANCIA	Código: MLO 012-23
		Versión: 01
	DAVID ALBERTO PUERTA JOLY Abogado especialista	Fecha: 24 feb. 23

defendida como autora material o intelectual de dicha conductas, en su vez, el AQUO nunca interrogó o se pronunció sobre las imágenes aportadas sobre las remociones de los elementos que ambas demandadas reportaron como daño sufrido en las instalaciones, debido a que no es un secreto que mi defendida es un problema mayúsculo por su condiciones física, por lo que dichas demandadas no optan por la reincorporación de mi defendida puesto que ella hoy tiene que tener prótesis auriculares para poder sobre llevar su disminución auditiva. Su señoría lo único que se corroboró es que mi defendida estuvo en la planta de trabajadores y eso no constituye falta grave que amerite una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de forma amañada como se hizo por parte de las demandadas. En referencia de lo dispuesto en la premisa fáctica del punto donde se aprecia que se justifica el despido de mi defendida en virtud donde se refiere “**c)- La entidad A TIEMPO SERVICIOS S.A.S. fulmina la relación laboral, diferida la efectividad de la misma por la existencia de un supuesto fuero derivado de condiciones de salud, al punto que dicha empresa agoto o inicio una petición de autorización de terminación ante Mintrabajo, aunque de ella posteriormente desistió.** Honorable magistrado el AQUO fue en este aspecto inexorable, dejando en su sentencia un sin sabor del fin de los principios y garantías en favor de los trabajadores, en lo que se sustenta en los siguientes términos: es de apreciarse que en el libelo de la demanda se procede a solicitar unas pruebas documentales que entre esas se pedían las documentales señalado en los puntos “ **8- Copia de la socialización del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO realizada a la trabajadora MAGDALENA MARTÍNEZ previo a la comisión de las conductas endilgadas por las demandadas.**”, de la que no se aportó dicha socialización del reglamento interno del trabajo, en aras de la garantía profesada en el procedimiento interno disciplinario estatuido en el código sustantivo del trabajo en su artículo 119 y desarrollado en la sentencia C593 de 2014 que es *NULLA PENA SINE LEGE*, aspecto que se omitió evaluar de forma objetiva, el empleador en desarrollo de la materialización del despido alegando el conocimiento y comprensión de la ilicitud del actuar de la señora Magdalena Martínez en relación de la presuntas conductas endilgadas, por otro lado, debido a como se ha sustentado anteriormente la única conducta que se le puede endilgar a mi defendida es haber estado dentro de la empresa por más de tres (03) días dentro de la empresa SEATECH INTERNATIONAL INC, las demás conductas son conjeturas de las acá demandadas, por otro lado las demandadas escinde la prueba solicitada en el punto **7- Copia del proceso disciplinario con las respectivas pruebas que hacen parte del expediente que sirven para individualizar de las conductas presuntamente cometidas por la señora MAGDALENA MARTÍNEZ, por las presuntas conductas realizadas en los días del 30 de octubre de 2015 al 3 de Noviembre de 2015**” esta documental tenía un fin probatorio único, que era mostrar al juzgador que la empresa NUNCA logró desvirtuar la presunción de inocencia en cabeza de mi defendida, de manera tal que se debía mostrar las pruebas que acreditaran la real participación activa de mi defendida de las conductas destructivas y agresivas en contra de la empresa y sus jefes, que a la fecha presente no se aprecia si quiera una prueba indiciaria de que mi prohijada realizara los daños alegados por las demandadas, no porque no fuese físicamente posible debido a que dicha empresa tiene un sistema de circuito cerrado donde hubiere enrostrado las conductas a título personal en cabeza de mi defendida, pero al contrario mi defendida SI aportó dentro del presente proceso unas fotos de las cuales se acreditó que los supuestos daños inducidos por la presunta toma como lo fueron portones sillas y demás elementos declarados como destruidos fueron desmontados por la demandadas con herramientas descritas en el libelo de la demanda en los fundamentos de derecho, dicha conducta de la empleadora SEATECH INTERNATIONAL INC fue en desarrollo de las reuniones en las fechas del 30 octubre de 2015 al 2 de noviembre de 2015, en espera de la toma de decisión de la suerte de su contrato, así que aunque para efecto de la digitalización del expediente se aportaron en blanco y negro no apreciándose bien estas fotos debido a ello y con la venia de su señoría se aportan no como pruebas nuevas sino como pruebas existentes en el proceso sin valorar de forma objetiva, las demandadas no aportan al expediente más que una lista en la que concluyen que mi defendida se encontraba dentro de las instalaciones de la demandada SEATECH INTERNATIONAL INC, más nunca aportan una prueba de la comisión de las conductas endilgadas a mi defendida y que en verdad configuren una **falta gravísima** o en su defecto la comisión de una **conducta punible**, en dicho disciplinario se desconocieron cualquier tipo de garantías mínimas en respecto de las conductas endilgadas a mi defendida a título personal, es claro que en las documentales que si aportan del expediente disciplinario estas manifiestan de fotos y videos que jamás se le pusieron de presente a mi defendida junto con la formulación de cargo, en ese orden de ideas se evidencia que las demandadas NO impusieron la sanción como lo establece la **sentencia C 593 de 2014** en base a los principio de **Inmediatez**, amen que el empleador no aplica la sanción dentro de un plazo prudencial está conducta aun siguiendo los demás lineamientos consignado para los procedimientos sancionatorios, esto se entiende que son violatorios al principio constitucional de la **Inmediatez** de la sanción, afectando la seguridad jurídica y la buena fe de forma directa por desconocer, en el caso de mi procurada se puede observar que transcurre un plazo **superior** a SEIS (06) meses para que la intermediaria laboral ATIEMPO SERVICIOS S.A.S. pueda actuar y solicitar al Ministerio del Trabajo que proceda a levantar el fuero de SALUD (*ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA*), de lo que en el Ministerio del Trabajo procedió a archivar la solicitud,

	DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE DOBLE INSTANCIA	Código: MLO 012-23
		Versión: 01
	DAVID ALBERTO PUERTA JOLY Abogado especialista	Fecha: 24 feb. 23

posterior a ello estas demandadas en el lapso del término de (01) UN año y Dos (02) meses después de la presunta comisión de la conducta toman una determinación de dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo esta terminación causa atribuible a la presunta toma. Amen que el empleador no aplica la sanción dentro de un plazo prudencial está conducta aun siguiendo los demás lineamientos consignado para los procedimientos sancionatorios, esto se entiende que son violatorios al principio constitucional de la **INMEDIATEZ** de la sanción afectando la seguridad jurídica y la buena fe de forma directa.

En ese orden de ideas, también se obvia el análisis probatorio de las documentales presentadas en el libelo introductorio de la demanda relacionadas en los puntos **23- Fotocopia del auto comisorio N° 1057 del ministerio del trabajo, donde se comisiona a un inspector para verificar lo solicitado por SEATECH INTERNATIONAL INC y 24- Fotocopia del informe de la diligencia de constatación realizada por ministerio del trabajo en las sedes de la empresa.** Relacionadas en los folios 78 al 81 del expediente digital, en lo que se aprecia que quien los llamó fue el empleador para constatar unos hechos falsos de una presunta toma, que además hoy tiene un calificativo **empresarial** de toma y el agravante de ilegal, en los que para efecto de la misma NO se dejó ingresar al inspector del trabajo que iba a constatar la presunta toma en la que dicho funcionario imprimió su fe pública en la que manifestó que encontró en realidad pese de que no se le dejó ingresar a las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL INC. luego se colige que hay pruebas que acredita no hubo una toma ilegal como magnificaron las demandadas. Es claro que hay ciertas presunciones que el AQUO le aplicó en vez del principio de presunción de inocencia de mi defendida le aplicó la *presunción de culpabilidad* que no existe en nuestro marco jurídico ni mucho menos constitucional, y refiriéndonos al proceso disciplinario en las que incluso dio mayor valor probatorio a las documentales que tienen como origen de las mismas demandadas que las que se hubieren creado por entes como el Ministerio del Trabajo y la Defensoría del Pueblo, yendo en contra del principio INDUBIO PRO OPERARIO.

Por último, el AQUO asevera en las premisas fácticas la existencia de una JUSTA CAUSA por parte de las demandadas **“d)-Se acredita la existencia de justa causa para la terminación, la cual resulta eficaz aún bajo, la existencia de fueros de estabilidad laboral, en este caso el fuero circunstancial y del art. 26 de la ley 361 de 1997.”** De cierto a cierto es que nunca se acreditó que mi defendida se le respetaran las garantías propias del debido procedimiento disciplinario, tampoco se acreditó que la permanencia de mi defendida por el lapso de tres (03) días se constituyera una falta grave que diera por terminado el contrato de manera *ipso facto*, ni mucho menos se logró derrotar la presunción de inocencia que ampara constitucionalmente a mi defendida, es claro que la actuación inicial del procedimiento sancionatorio adelantado por la intermediadora laboral no se ajustó a lo dispuesto en el artículo 115 de CST, desarrollado por la sentencia C 593 de 2014 en las que se debía dar un plazo razonable para presentar descargos y este punto se obvia por parte de la intermediadora laboral debido a que tenía 24 horas para comparecer a manifestar las razones de la cual ella permaneció dentro de las instalaciones en los días 30 octubre de 2015 al 3 noviembre de 2015, más nunca en dicha comunicación ella le informaron que debía comparecer con 2 miembro del sindicato que ella pertenece que era a la fecha USTRIAL tal como quedó probado en la fecha de la presunta toma, pues bien, anudando con la actuación posterior que fue la formulación de cargo en fecha 20 de noviembre de 2015 le hicieron una serie de imputación totalmente diferentes a la que se le comunica formalmente en fecha 4 de noviembre de 2015, en la que como se aprecia que la tercerizadora le pide un simple relato de las razones que la hicieron permanecer en las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL, dos situaciones fácticas diferentes, en la segunda actuación que fue la *formulación de imputación* tampoco se le manifiesta la posibilidad de asistir con dos miembros del sindicato a cual pertenece, en el disciplinario ni en el traslado de la contestación de la demanda se hicieron llegar las pruebas fotográficas y videos donde se evidenciara a mi defendida cometiendo las conductas señaladas por las demandadas, la decisión tomada en fecha 4 de diciembre de 2015 que fue la terminación alegando justa causa, no fue más que el real querer desde que mi defendida manifestó estar enferma de la HIPOACUSIA que hoy la limita, pues esta decisión violó la garantía de controvertir las pruebas debido a que nunca se pusieron de presente dichas pruebas junto con la formulación de cargos, tampoco se manifestó a mi defendida que podía controvertir la decisión en caso de no estar de acuerdo con la decisión cuando esta sea adversa, quedando este procedimiento viciado por todas las irregularidades descritas tanto en el libelo de la demanda como en el presente alegato, descartando la existencia de una justa causa descrita por el juzgador de primera instancia.

	DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE DOBLE INSTANCIA	Código: MLO 012-23
		Versión: 01
	DAVID ALBERTO PUERTA JOLY Abogado especialista	Fecha: 24 feb. 23

Siendo así que como se logra acreditar la existencia de (02) DOS FUEROS el primero de salud, debido a que como quedó evidenciado la intermediadora laboral ATIEMPO SERVICIOS S.A.S. tenía pleno conocimiento de las condiciones de salud de mi defendida y que para la fecha no se tenía determinado el porcentaje, pero según los postulados de la sentencia CSJ SL 2586-2020 de radicación 67633 de ponencia de la honorable magistrada Dra CLARA CECILIA DUEÑA QUEVEDO en la que se establece a groso modo que **2. NO es necesario tener una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo.** Donde se hace referencia a lo dispuesto en sentencia CSJ SL10538-2016 “ De los criterios anteriores se extrae: i)- tanto el carné de que trata el artículo 5 de la ley 361, como el dictamen pericial de las JCI, son algunos medios de prueba, no solemnes, con los cuales se puede acreditar el grado de la limitación física, psíquica y sensorial; ii)- hará casos, según la patología, en los que el juez sólo podrá verificar tal supuesto de hecho con los diferentes dictámenes de las JCI y iii) entre otros eventos, el juzgador tiene libertad probatoria”. Queriendo decir que como quedó plenamente demostrado que mi defendida tenía una limitación física previo a la terminación del contrato, siendo esta la causa real de la que ella permaneciera dentro de las instalaciones en las fechas delimitadas como la presunta toma, donde simplemente mi protegida imploraba que se dijera cual era la suerte de su contrato, en virtud de su condición física y de su condición de madre cabeza de familia siendo esto acreditado en el proceso, es reprochable ¿Qué una madre defiende pasivamente su sustento y el de su familia? Este actuar es encuadrado en la conducta que cualquier mujer madre cabeza de familia colombiana con su nivel de escolaridad hubiere hecho para defender el sustento de ella y sus hijos.

De lo anterior es correcto su señoría que proceda a REVOCAR la decisión tomada por la juez primera laboral del circuito y conceder todo lo pretendido en la demanda en aras del restablecimiento de los ordenamientos jurídicos violentados con el actuar ilegítimo de las demandadas.

De tal forma concluyo con mis alegatos honorables magistrados, siendo presentados dentro de los puntos que se estiman trascendentales de la decisión de primera instancia.

De los honorables magistrados

Atentamente

DAVID ALBERTO PUERTA JOLY
C. C. No 73.207.646 de C/gena
T.P. 195.754 del C. S. de la Judicatura
Correo Electrónico: daps1000@hotmail.com











