



RAMA JUDICIAL
 TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
 CARTAGENA – BOLÍVAR

SALA DE DECISIÓN LABORAL FIJA No 2

Magistrada ponente **JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**

Cartagena de Indias, once (11) de abril de dos mil veinticinco (2025)

Tipo de Proceso	Ordinario laboral
Radicado	13001310500420170052301
Demandante	MAGDALENA MARTINEZ VALDEZ (reconstruido)
Demandados	SEATECH INTERNATIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS SAS
Juzgado de primera instancia	Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena
Tema	Relación laboral

Concluido el traslado a las partes, debidamente discutida la decisión, resuelve la **SALA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA**, integrada por los magistrados **DIEGO FERNANDO GOMEZ OLACHICA**, **CATALINA DEL CARMEN RAMIREZ VILLANUEVA** y **JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES**, quien funge en calidad de ponente, resolver el recurso de apelación incoado por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia de fecha siete (07) de junio de 2024, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del presente proceso Ordinario Laboral promovido por MAGDALENA MARTINEZ VALDEZ contra SEATECH INTERNATIONAL INC y A TIEMPO SERVICIOS SAS, con radicación única 13001310500420170052301.

Lo anterior, con fundamento en el mandato de la Ley 2213 de 2022, "*Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones*", disponiéndose, entre otras medidas, en la especialidad laboral, el proferimiento escritural de autos y sentencias.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES

1.1. Pretensiones y hechos que las sustentan

Solicitó la actora que se declare que entre ella y la demandada SEATECH INTERNATIONAL existió un contrato realidad, fungiendo esta última como verdadero empleador desde el 13 de enero de 2007 sin solución de continuidad, siendo la demandada A TIEMPO SAS simple intermediario. De igual forma se declare que es beneficiaria de fuero circunstancial por hacer parte del sindicato SINTRALIMENTOS cuando fue formulado pliego de peticiones, así como de fuero por estabilidad laboral reforzada al padecer una enfermedad de origen laboral con una pérdida de capacidad laboral del 43.30%. En consecuencia, solicita su vinculación directa a SEATECH INTERNACIONAL INC desde que el 13 de enero de 2007; el pago de la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; las diferencias de las remuneraciones mensuales, prestaciones sociales, vacaciones y seguridad social por la declaratoria de contrato realidad debidamente indexadas; costas, agencias en derecho; gastos del proceso; extra y ultra petita.

Refirió la demandante como fundamento fáctico que sostuvo relación laboral con A TIEMPO SERVICIOS SAS, por labor u obra, para prestar servicios temporales a la empresa SEATECH INTERNACIONAL INC, desde el 13 de enero de 2007 hasta el 30 de enero de 2017. Sin solución de continuidad, aduciendo que las cortas interrupciones obedecen a vacaciones temporales. Afirmó que la labora contratada era desempeñada con equipos y herramientas de SEATECH INTERNACIONAL INC.

Que se vinculó el 10 de julio de 2016 al sindicato SINTRALIMENTO, asociación que el 19 de julio de 2016, presentó pliego de peticiones ante los demandados. De igualmente afirma indicó que comenzó a padecer de pérdida auditiva (hipoacusia neurosensorial bilateral determinada de origen profesional pro la EPS, por lo que en junio de 2014 solicitó la reubicación del puesto de trabajo, que el 6 de julio de 2017, fue calificada con una pérdida de la capacidad laboral del 43.30%.

Adujo que el 30 de octubre de 2015, fecha en la que se encontraba incapacitada, en el horario de la mañana empezó a circular un escrito a través del cual le informaban que los contratos iban a darse por terminados; el 2 de noviembre de 2015, el representante legal de SEATECH INTERNACIONAL solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo, Defensoría del Pueblo y ESMAD para la remoción del personal que se encontraba dentro de la empresa; aseveró la actora que nunca arremetió contra algún funcionario de las demandadas y que no se les permitió el ingreso a la planta de trabajadores; sin embargo, el ESMAD hizo uso desmedido de la fuerza y procedieron a agredir varios miembros del sindicato que se encontraban en las instalaciones.

Afirmo que fue notificada el 3 de noviembre de 2015, que se le estaba siguiendo un disciplinario por la presunta toma ilegal y daños cometido por manifestantes, que como quiera que era sobre algo que no cometió o compareció a rendir los descargos, aunado a que no se le dieron las garantías requeridas por cuanto la notificación no fue realizada en legal forma, procediendo la demandada A TIEMPO SERVICIOS SAS a realizar la notificación nuevamente 12 días después y fue acusada sin pruebas sumarias de los hechos endilgados, siendo despedida sin justa causa el 30 de enero de 2017.

1.2. Contestación de la demanda

1.2.1 La demandada **SEATECH INTERNACIONAL INC.**, se opuso a las pretensiones incoadas por la actora. En cuanto a los hechos, manifestó que la mayoría de estos no eran ciertos o no le constaban; resaltó que nunca existió una relación laboral con la demandante, y que desconoce el tipo de vinculación que éste sostuvo con la empresa A TIEMPO SERVICIOS LTDA – SERVIATIEMPO LTDA.; que el contrato que existe con ésta última se encuentra en el marco de la figura de contratista independiente. Manifestó que la terminación del contrato fue una decisión exclusiva del empleador por la toma ilegal a la compañía; no le constaba el fuero de salud alegado y en relación al fuero circunstancia indicó que el conflicto colectivo llegó a un punto muerto por la inactividad del interesado.

Propuso como excepciones la prescripción, inexistencia de relación de suministro de personal entre SEATECH INTERNACIONAL y A TIEMPO SERVICIOS SAS; inexistencia de contrato realidad entre el demandante y SEATECH INTERNATIONAL INC; inexistencia de protección por estabilidad laboral reforzada; inexistencia de fuero circunstancial de la demandante; buena fe y genérica o innominada.

1.2.2 Por su parte, **A TIEMPO SERVICIOS LTDA.** se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, afirmó que es una empresa que presta servicios especializados no temporales con autonomía administrativa, técnica y financiera; aclaró que la labor de la demandante es la de operaria de limpieza, aseveró no contarle el fuero circunstancial y de salud aducido por la actora. En cuando a los hechos del despido, indicó que, desde el 30 de octubre al 3 de noviembre de 2015, unos trabajadores se tomaron las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL lo cual fue el motivo del despido de la demandante.

Formuló como excepciones de mérito la existencia de temeridad y mala fe del demandante con la presente acción; inexistencia de causa jurídica para pedir; prescripción e innominada.

2. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de calenda 7 de junio de 2024, declaró la condición de empleador de SEATECH INTERNATIONAL INC, y A TIEMPO SERVICIOS S.A.S., como mero intermediario frente a las diversas vinculaciones surgidas con la señora MAGDALENA MARTINEZ VALDEZ. Declaró probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, y en consecuencia ABSOLVER a las demandadas SEATECH INTERNATIONAL INC, A TIEMPO SERVICIOS S.A.S y a la entidad ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA; condenando en costas a la parte demandante, tasando agencias en derecho en cuantía de 1 SMLMV.

El A-quo fundamentó su decisión, en que la actora realizaba funciones para SEATECH INTERNACIONAL, con los elementos suministradas por esta entidad, con la finalidad de agotar la producción perteneciente a esta última, indicando la existencia de evidencias en cuanto a que A TIEMPO SERVICIO agrupaba la mano de obra y SEATECH INTERNACIONAL ejercía las acciones de verdadero empleador dado que la labor era realizada en su espacio, utilizando sus equipos y herramientas.

Respecto al fuero circunstancial señaló el a-quo que para la fecha en que se remite la carta de terminación del contrato de trabajo, 4 de diciembre de 2015, no existía el sindicato, pero a la fecha en que se ejecuta el despido sí existía y se había presentado un pliego de peticiones contra las demandadas, sin embargo, para efectos de determinar su aplicabilidad, así como el de estabilidad reforzada por temas de salud, señaló que resultaba necesario examinar la justa causa del despido; manifestó que de conformidad a la sentencia SU-449 de 2020, el trabajador debe ser escuchado en garantía al debido proceso, para efectos de rendir su versión respecto a los hechos. Señaló que en el proceso se encuentra probado que la actora conoció la carta a través de la cual fue llamada a rendir descargos, pero dicha documental no fue aprovechada por la accionante. En cuanto a la justa causal invocada por el empleado para efectuar el despido señaló que se encontraba acreditada, debido a que, si bien los trabajadores tienen derecho a la manifestación, el día 1 de noviembre de 2015, cuando existió un acercamiento entre delegados de A TIEMPO SERVICIOS y empleados que desempeñaban funciones en SEATECH, tomando como referencia la declaración de la señora Claudia Muñoz, bajo la información que NO iban a ser despedidos y que se iba a garantizar la garantía foral y de salud, a partir de allí debió efectuarse el retiro, sin la intervención de la fuerza, se acredita la participación activa de la demandante más allá de un ejercicio legítimo.

3. RECURSO DE APELACIÓN

3.1. Apelación demandante

Inconforme con la decisión el apoderado de la parte demandante sustentó la alzada argumentando que la sentencia utilizada como base para proferir la decisión, emitida tres años después del despido, es utilizada para un despido estructurado en el 2017, pese a la existencia de una tesis robusta respecto a la estabilidad laboral, pese a la existencia de una sentencia hito, SU-049 de 2017, la cual debió ser aplicada en virtud al principio de favorabilidad.

Arguye que no existió inmediatez, a pesar que se condicionó la terminación y se extendió por un año y tres meses, sin embargo, la sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional estableció unas reglas, sin que en el caso concreto mediara la inmediatez y un nexo causal entre la justa causa y el despido; aun cuando la actora se pronunció sobre el escrito anotado en la sentencia, la fecha en que fue realizado no es la misma en que fue recibido, lo cual fue acaeció el 10 de diciembre, cuando ya había una terminación del contrato de trabajo.

Señaló que también se probó a folio 327, que se hace la solicitud de descargo a una dirección que no correspondía, aunado a que se le indicó que tenía que acercarse a la oficina de A TIEMPO para recibir las pruebas, presentándose lo que se establece en derecho penal como el fruto del árbol envenenado, no aplicándose el correcto procedimiento disciplinario correspondiente a la fecha de los hechos.

Manifestó que otro aspecto que se debe analizar es el despido selectivo, dado que la testigo estuvo en las mismas condiciones de la actora y sorpresivamente a la única que le terminan el contrato es a la demandante, concluyendo que no se actuó en igualdad, deviniendo que el despido fue por la condición de salud.

3.2. Apelación demandada SEATECH INTERNATIONAL INC, A través de apoderada judicial solicitó la revocatoria de la decisión que la tuvo como verdadero empleador, argumentó que nunca le dio órdenes a la demandante, que esta tenía un coordinador llamado MILTON MOREL, el cual la demandante reconoce como su jefe y se encuentra vinculado con A TIEMPO SERVICIO, no encontrándose acreditado el elemento subordinación. Así mismo indicó que no se acreditó la prestación efectiva del servicio, dado que la labor de la actora era procesar el atún y SEATECH INTERNACIONAL no procesa atún, puesto que tiene una planta, contrata una empresa, en este caso A TIEMPO SERVICIOS, para que se encargue de cumplir unas ordenes de servicio lo cual se evidencia en el objeto social de la empresa; así mismo sostuvo que quedó demostrado que SEATECH nunca le pago un salario a la actora, puesto que era cancelado por A TIEMPO su empleador, de lo cual era consciente la demandante atendiendo que en interrogatorio de parte manifestó que debido a la comunicación de esta última entidad sobre la no renovación de su contrato entendió que había finalizado su vínculo laboral. Respecto a las herramientas de trabajo señaló que, si bien son de SEATECH, esta no es la que realiza la entrega de las mismas a la trabajadora, puesto que se las entregó a A TIEMPO, a través de un contrato de arrendamiento.

3.3. A TIEMPO SERVICIOS S.A., sostuvo ser el verdadero empleador del demandante, bajo la naturaleza de contratista independiente a luz del artículo 34 del CST, bajo autonomía administrativa y financiera lo cual fue explicado por las señoras Hilda Martínez Gómezcaceres y Claudia Muñoz Moran. De otro lado, aseveró que la justa causa para el despido se encontraba debidamente probada, solicitando finalmente se absuelva a su representada de las pretensiones deprecadas.

4. ARGUMENTOS PARA RESOLVER

4.1. Problemas jurídicos

En el presente asunto surgen como problemas jurídicos los siguientes:

- Determinar el verdadero empleador de la demandante
- Establecer si la demandante se encuentra amparada por el fuero de estabilidad laboral reforzada y si hay lugar a declarar la ineficacia de su despido y consecuente su reintegro.

4.2. Solución a los Problemas Jurídicos Planteados

Verifica la Sala que no se encuentra causal alguna que invalide la actuación en primera y/o segunda instancia y están dados los presupuestos procesales para emitir decisión.

4.2.1. Verdadero empleador

En el presente asunto, tanto la demandada SEATECH INTERNATIONAL INC como A TIEMPO SERVICIOS S.A.S., se duelen sobre la declaratoria de verdadero empleador del primero de los mencionados.

Al examinar el plenario se observa que el demandante suscribió con la demandada A TIEMPO SERVICIOS contratos de obra o labor determinada desde el día 13 de enero de 2007 hasta el día 30 de enero de 2017; desempeñando el cargo de operaria de limpieza en las instalaciones de SEATECH INTERNATIONAL INC.

En punto a la figura de verdadero empleador resulta pertinente traer a colación el artículo 34 del CST dispone: *“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva”*. A su turno, el inciso segundo del artículo 35 del CST no enseña que: *“Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo”*.

Conforme a lo anterior ha razonado la Sala que, el empresario que se despoje de los riesgos, con medios ajenos, sin libertad y autonomía, será simple intermediario, aunque se presenten como verdaderos empleadores y al tercero beneficiario será verdadero empleador, máxime cuando las actividades desarrolladas por el trabajador son inherentes a las desarrolladas por el tercero beneficiario. Todo ello, bajo el desarrollo del principio de primacía de la realidad consagrado en nuestra carta política.

Es cierto que el ordenamiento jurídico, en especial el artículo 34 ya citado, habilitan la tercerización laboral a través de la figura del contratista independiente, pero para que sea válida la contratación externa la jurisprudencia ha adoctrinado que *“el contratista debe tener estructura propia y un aparato productivo especializado, es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación”* (CSJ SL467-2019 y CSJ SL1708-2023)

Al examinar las documentales allegadas al proceso se avizora el contrato de prestación de servicios suscrito entre ambas demandadas, A TIEMPO SERVICIOS S.A.S y SEATECH INTERNATIONAL INC, donde la primera se comprometió a prestar los servicios de limpieza de pescado y atún a la segunda, en las instalaciones de la segunda; además, de acuerdo con el contrato de comodato suscrito y aportado al proceso, junto con el interrogatorio de parte realizado al representante legal de la entidad demandada, se pudo comprobar que SEATECH INTERNATIONAL INC era propietaria de máquinas y herramientas para el procesamiento de materia prima, entregadas a la demandada A TIEMPO SERVICIOS S.A.S, en calidad de comodato primeramente y luego en arrendamiento, con los cuales el demandante desarrollaba su labor, lo que descarta la autonomía técnica, en los términos del numeral 2° del artículo 35 del CST.

En el proceso fue recepcionado el testimonio de BRILLITH JULIO DE AVILA, compañera de trabajo de la demandante, manifestó que la vería todos los días en la zona de labores llamadas por ellas la charca, que esta recibía ordenes de María Emilia Paz, lo cual aseguró haber presenciado, especificando que esta última era gerente técnica de Seatech Internacional.

Los contratos de trabajo celebrados por la demandante con A TIEMPO SERVICIOS LTDA, en la modalidad de obra o labor contratada, en los que se indicó *“(…) Empleador que **suministrará** el servicio: A TIEMPO SERVICIOS LTDA. Nombre de la Empresa la cual **se le suministrará** al trabajador: SEATECH INTERNACIONAL (…)”* *“(…) Entre A TIEMPO SERVICIOS LTDA., que para los efectos del presente contrato se llamará EL EMPLEADOR y **TRABAJADOR suministrado**, arriba descrito se ha celebrado el presente contrato individual del trabajo, EL EMPLEADOR, contrata los servicios personales del trabajador como trabajador **para suministrarlo** a una empresa usuaria del servicio. EL TRABAJADOR está enterado que **el EMPLEADOR es una Empresa que suministra personal temporalmente a Empresas, industrias y al***

Comercio por el tiempo que dure la obra o labor contratada de conformidad con el Art:4 Numeral 2 del Decreto 2351 de 1965 y Art. 1 Num4 del D.R. 1373 de 1966 (...)”.

Seguidamente, en la Cláusula Décima del contrato de trabajo por obra o labor determinada, se señala “(...) **PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL: EL TRABAJADOR acepta y reconoce que la relación laboral emanada de los servicios a que se refiere el presente “contrato” (sic) solo existe entre él como TRABAJADOR y A TIEMPO SERVICIOS LTDA, como EMPLEADOR y que se prestará sus servicios a una empresa a la que será suministrada sin existir relación laboral con dicha Empresa. (...)**”,

De las condiciones en las que se suscribieron los contratos de trabajo entre la demandante y A TIEMPO SERVICIOS LTDA. Se puede inferir que A TIEMPO SERVICIOS LTDA. sí estaba *suministrándole* personal a SEATECH INTERNACIONAL INC., sin estar autorizado para ello, nótese que los períodos para los cuales se contrató a la actora en la presunta empresa *Usuaría* – SEATECH INTERNACIONAL INC, en el servicio de “operaria de limpieza” persistió y se mantuvo en el tiempo, toda vez que, se trataba de actividades continuas, indefinidas dado el objeto social de SEATECH INTERNACIONAL INC., luego, el alegado proceso de *outsourcing* se desvirtuó.

Si bien en nuestra legislación Civil y Comercial, es perfectamente permitido los procesos de tercerización, en estos, la empresa contratista no puede encargarse de todo el proceso productivo de la contratante, pues de ser así se desfigura la esencia de esta herramienta, por ello debe limitarse a ciertas actividades o procesos de la cadena de producción, encaminado a una mayor eficiencia y rebaja en los costos del proceso productivo. En términos generales la tercerización u *outsourcing*, se realiza por un tercero especializado, que ejecuta solo una parte de la producción, autónomamente, pudiendo prestar esos servicios a varios clientes, con su propio personal y bajo su cuenta y riesgo, lo cual no se evidencia en el presente asunto, dado que se encuentra probado que la empresa usuaria, SEATECH INTERNACIONAL INC, es la dueña de los medios de producción, maquinarias e instalaciones donde la demandante cumplió su labor, situación de la que dio cuenta el representante legal de la referida demandada en interrogatorio de parte; y aun cuando se alega la existencia de un contrato de comodato precario, a través del cual se le cede en calidad de préstamo las maquinarias a la demandada A TIEMPO, lo cual a su juicio es prueba de la autonomía e independencia, de conformidad a la cláusula cuarta del contrato de trabajo, la jornada laboral del trabajador se encontraba sujeta a las estipulaciones del usuario, quien podía realizar ajustes o cambio de horario, determinar o ampliar el contrato, indicando dicha cláusula un sometimiento a las políticas laborales de SEATECH INTERNACIONAL INC, lo cual desconfigura la independencia alegada, y se refuerza con el testimonio de la señora Brillith Julio de Ávila, quien bajo la gravedad de juramento afirmó que la señora María Emilia Paz, trabajadora de SEATECH INTERNATIONAL, impartía órdenes a la actora en punto a la ejecución de sus funciones.

Dado lo anterior, se debe hacer acopio a lo establecido en el artículo 34 del CST, el cual nos enseña que la empresa usuaria es solidariamente responsable de las obligaciones laborales de los contratistas, cuando realizan una labor no extraña a las actividades propias de esa empresa. EN CASO, QUE NO SE DEMUESTRE LA EXISTENCIA REAL DE ESE CONTRATO DE TERCERIZACIÓN, QUIEN FUNGE COMO EMPRESA USUARIA, SE CONVIERTE EN UN VERDADERO EMPLEADOR Y EL TERCERO CONVIERTE EN SOLIDARIO DE LAS OBLIGACIONES GENERADAS POR LOS CONTRATOS DE TRABAJO, tal como lo declaró el A-quo, imponiéndose confirmar este aspecto de la sentencia apelada.

4.2.2. Estabilidad laboral reforzada por pérdida de capacidad laboral

Sobre la estabilidad laboral reforzada, resulta relevante puntualizar que ha sido postura por parte de esta Corporación, que la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 protege a las personas en condición de discapacidad, para que no puedan ser despedidas por razón de su limitación. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2586-2020 indicó que: “*la garantía prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue concebida a fin de disuadir los despidos discriminatorios, es decir, aquellos fundados en el prejuicio, estigma o estereotipo de la discapacidad*”

del trabajador. Significa lo anterior que los despidos que no obedezcan a la situación de la discapacidad del trabajador sino a una razón objetiva, son legítimos”.

Respecto al alcance de la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el Máximo Tribunal de la Justicia Ordinaria Laboral señaló:

(i) Las personas beneficiarias de la protección a la estabilidad son aquellos trabajadores con discapacidad, entendida esta condición, a su vez, en concordancia con las definiciones previstas en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada por Ley 1346 de 2009, y la Ley Estatutaria 1618 de 20131.

(ii) Así, para la Sala, en vigencia de las referidas normas, la identificación de los sujetos amparados por esta especial garantía a la estabilidad no puede depender de un factor numérico cerrado y sí debe subordinarse a la acreditación de los siguientes elementos, dentro de un marco de libertad probatoria, sin necesidad de una prueba solemne: - Una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo. - La existencia de barreras que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones con los demás. - El conocimiento de dicha situación por parte del empleador en el momento del despido.

(iii) Una vez acreditadas estas premisas, para el empleador resulta preciso realizar ajustes razonables en aras de compatibilizar la discapacidad con el empleo, no obstante que «[...] conserva en todo caso la facultad de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva y, para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo [...]», en la medida en que «[...] el referido trámite administrativo se requerirá cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no fue posible implementar ajustes razonables¹.

En la misma providencia la Sala de Decisión indicó que la protección no es absoluta y que para efectos de su valoración se debe tener en cuenta que:

- El derecho del trabajador a permanecer en el empleo, con el correlativo deber del empleador de realizar ajustes, razonables y proporcionales, para compatibilizar el trabajo con la discapacidad.
- La discapacidad no puede ser el motivo de la finalización de un contrato de trabajo, salvo que medie autorización del Ministerio de Trabajo, en la que se evalúe la compatibilidad de la discapacidad con el empleo y la realización de ajustes razonables.
- Se presume que el móvil de la finalización del contrato de trabajo es la condición de discapacidad, **pero esa presunción puede ser desvirtuada por el empleador.**
- Y, en todo caso, el empleador conserva la facultad de disponer la terminación del vínculo laboral con fundamento en una causa objetiva, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo.

De igual forma, apuntaló la Sala de Casación Laboral que lo pretendido por la norma es prevenir cualquier móvil de discriminación, perjuicio o estigma frente a la población trabajadora en *situación de discapacidad*, pero no tiene como propósito impedir que el contrato de un trabajador en esa situación pueda ser terminado por las causas justas u objetivas contempladas en la ley que desdibuje la presunción de despido discriminatorio por motivo de afecciones en la salud, situación en la cual no resulta necesario solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

¹ Sentencia SL3505-2024

En el caso de marras, se alega que la terminación del contrato de trabajo de la actora obedeció a su estado de salud, mientras que la parte demandada manifestó que el despido se produjo bajo una justa causa, invocando como motivo la participación de la demandante en la “toma ilegal” a las instalaciones de SEATECH INTERNACIONAL permaneciendo sin autorización después del horario de trabajo desde el 30 de octubre al 3 de noviembre de 2015, obstruyendo las labores de los empleados de la empresa, poniendo en peligro su integridad y la de los otros en las instalaciones, endilgando el incumplimiento al artículo 48, 53, 55 y 60 del RIT; así como los numerales 5 y 7 del artículo 602 del CST.

En el caso de marras se encuentra acreditada que la demandante integró el grupo de trabajadores que se mantuvieron con posterioridad al horario laboral desde el 30 de octubre al 3 de noviembre de 2015, al interior de las instalaciones de la empresa SEATECH INTERNACIONAL, puesto que ello fue admitido al rendir su interrogatorio de parte, sin embargo, manifestó que se quedó dichos días en la empresa esperando una respuesta porque le informaron iban a cerrar la empresa y a sacar a todos los trabajadores, que su permanencia fue pacífica se quedó sentada en una banca y que no se enteró de lo que pasaba afuera, si existió participación de sindicatos o no, que cuando estaban sentada en la banca entró el ESMAD, lanzando gases lacrimógenos y fue que dio cuenta que afuera había una toma.

Ahora bien, ciertamente ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, verbigracia en sentencia SL3482-2021, que la libertad de expresión y opinión son fundamentales para que las organizaciones de trabajadores logren representar y reivindicar sus intereses ante los empleadores, le permiten captar simpatizantes y alcanzar el cometido gremial, esgrimiendo puntualmente:

“Lo expuesto permite vislumbrar que actividades tales como las reuniones, mítines, plantones, las denuncias públicas, piquetes, movilizaciones, manifestaciones, arengas e incluso el denominado escrache o expresión de repudio contra personas acusadas de conductas contrarias a las relaciones laborales, si bien pueden suponer duras críticas contra directivos o determinadas personas como mecanismo de presión moral y pública, también son inherentes al derecho de sindicación e integran el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical.

Así, aun cuando el escrache puede ser catalogado como una actividad molesta y perturbadora, es una modalidad válida de ejercer la libertad de expresión y opinión que, en el ámbito laboral, goza de protección reforzada y en consecuencia prevalece frente a los intereses de terceros que puedan verse afectados con tales manifestaciones, arengas o cuestionamientos públicos”.

Conforme a lo señalado por la actora MAGDALENA MARTINEZ VALDEZ, y lo cual coincide con lo manifestado por la testigo BRILLITH JULIO DE AVILA, su permanencia en las instalaciones de la empresa SEATECH INTERNACIONAL, no fue con el ánimo de participar en el despliegue de una actividad sindical o como integrante de la asociación colectiva en cumplimiento a los objetivos de la agremiación, pues según sus aseveraciones su cometido era saber si se iba a dar por terminado su contrato de trabajo, situación particular que no se le había informado durante el 30 de octubre de 2015; y aún más negó conocer si en el sitio se encontraban agremiaciones sindicales, lo que conlleva a realizar una valoración al margen del desarrollo de un derecho sindical.

Bajo los anteriores lineamientos, se encuentra que la actora incurrió en violación grave de sus obligaciones y prohibiciones, dado que faltó a los deberes contemplados en los literales a, c, d y f del artículo 48 del RIT², 1 del artículo 53; 6) del artículo 60 del CST; pues tal como se desprende del testimonio de la señora CLAUDIA PATRICIA MUÑOZ MORON, al cual se le asigna credibilidad por

² ARTICULO 48. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

- a. Respeto y subordinación a los superiores.
- c. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de Trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- d. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
- f. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

encontrarse responsivo, hilvanado, espontaneo bajo exposición de la razón de su dicho, la actora fue requerida a través de esta como representante del empleador, y aun cuando le fue solicitado que dejara las instalaciones de la SEATECH INTERNATIONAL, que su contrato no se encontraba terminado, que se respetaría a las personas con estabilidad laboral, esta decidió permanecer en las instalaciones hasta la llegada del ESMAD.

Como argumento de la alzada solicita el apoderado de la parte demandante que se aplicación a la sentencia CC C-593-2014, la cual trata sobre la exequibilidad del artículo 115 del CST, al respecto se debe recabar que la referida sentencia aborda la temática sobre un proceso de disciplinario que tiene por finalidad la imposición de una sanción o castigo, lo cual no acontece en el caso de marras, atendiendo a que el despido de la actora no fue impartido como una sanción al interior de un proceso disciplinario, aunado que ello no estaba establecido de esa forma en algún reglamento interno o acuerdo entre las partes. que la empresa considera que llevó al sentenciador a la interpretación errónea del art. 115 del CST, al respecto, la CSJ Sala de Casación Laboral apuntaló:

“(...) Ahora, como quiera que la censura ataca la no aplicación de la sentencia CC C-593-2014, considera la Sala que conviene precisar cuál es el alcance de dicha providencia.

Señala la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del CST que, al interpretar la norma acorde con los postulados que rigen el debido proceso, este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la «facultad disciplinaria» la cual se define como la «prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas».

Advierte la sentencia que esto hace indispensable que se regule en los reglamentos internos de trabajo las formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder sancionatorio, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento.

Es así como se requiere que toda sanción impuesta por el empleador debe estar previamente consagrada en el reglamento y debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, su revisión la proporcionalidad y la razonabilidad en la imposición de la sanción.

Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador (CSJ SL496-2021)”.

Conforme a lo anterior, se tiene que no requiere el empleador de un procedimiento disciplinario para proceder con el despido con justa causa, resultando sólo necesario que se garantice al trabajador el derecho de defensa, concretado a ser escuchado, lo cual no implica la implementación de un reglamento.

No obstante, observa esta Colegiatura, que el despido de la actora se comunicó a través de misiva de calenda 4 de diciembre de 2015, bajo la siguiente condición:

Sin embargo, atendiendo a que usted ha manifestado tener quebrantos de salud, se mantendrá la relación laboral, hasta tanto el Ministerio de Trabajo v/o juez laboral se pronuncie, decisión que no implica reconocimiento de fuero alguno por no ser ello de nuestra competencia.

En auto No. 280 del 16 de agosto de 2017, dimanado del Ministerio del Trabajo, se evidencia que el 8 de abril de 2016, la empresa A tiempo SERVICIOS SAS, solicitó ante el Ministerio del Trabajo autorización para la terminación del contrato de trabajo de la actora, petición que fue archivada el 16 de agosto de 2017.

En consecuencia, se tiene que cuatro meses después del despido fueron iniciados los trámites ante el Ministerio del Trabajo para la autorización del despido, trámite que fue desestimado dado que la desvinculación se efectuó el 30 de enero de 2017, con anterioridad al archivo del trámite. En este punto considera la Sala que bien es cierto que la Sala de Casación Laboral de la CSJ, ha prohijado que el empleador conserva la facultad de disponer la terminación del vínculo laboral con fundamento en una causa objetiva, sin necesidad de autorización del Ministerio de Trabajo, también lo es que el empleador debe dar por terminado el contrato inmediatamente después de ocurridos los hechos o cuando tuvo conocimiento de los mismos, de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente, lo cual garantiza el derecho de defensa del trabajador e impide que los empleadores despidan sin justa causa con motivos a posteriores. Sobre el tópico en sentencia CSJ SL, 24 jul. 2013, rad 41155, SL15492-2017, reiterada en SL1215-2024, señaló:

“(...) en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido, conviene recordar la Corte lo que en múltiples ocasiones ha enseñado, en torno a que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. Aun cuando también es cierto que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos” (Sentencias de la CSJ Laboral, 17 de mayo de 2011 y 28 de agosto de 2012, radicación 36.014 y 38855, respectivamente).

En proveído CSJ SL18110-2016, reiterado en SL3317-2019, memoró:

“Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta”.

Atendiendo los precedentes invocados, se tiene que el despido debe ser inmediato a la falta, o decidirse en un término prudencial, pues de lo contrario se entenderá que el empleador la perdonó.

En el caso de marras el despido de la demandante está motivado por unos hechos acaecidos del 30 de octubre al 3 de noviembre de 2015, el despido fue notificado a la demandante el 4 de diciembre de 2015, sin embargo la desvinculación se hizo efectiva el 30 de enero de 2017, bajo el argumento que se estaba verificando si la actora se encontraba en estado de debilidad manifiesta, lo cual según el dicho de las demandada A TIEMPO SERVICIO SAS, fue corroborado en enero de 2017, doce meses después de la comunicación de desvinculación, lo cual a juicio de la Sala supera con creces un término razonable o prudencial, aunado a que no resulta sensato colegir que la demandada se encontraba en espera del permiso deprecado al Ministerio de Trabajo para que se efectuara el despido, porque además de que el representante legal de esta indicó que no lo consideraron necesario, la desvinculación se produjo con anterioridad a la resolución del Ministerio de Trabajo que archivó la solicitud.

En ese orden de ideas, se tiene que el despido efectuado el 30 de enero de 2017, por los hechos de calenda 30 de octubre al 3 de noviembre de 2015, carecen de inmediatez, de manera que la desvinculación acaecida en la referida data no se encuentra amparada en la justeza invocada.

Siendo así las cosas, se entrará a analizar si para la fecha de la desvinculación (30 de enero de 2017) la demandada gozaba de estabilidad laboral reforzada.

- A folio 51 del archivo "01_ExpedienteDigitalizado.pdf", reposa recomendación ocupacional expedida por COOMEVA EPS, dirigida a A TIEMPO SERVICIO, en el que se indica el diagnóstico de "Hipoacusia neurosensorial bilateral" padecida por la demandante y se indica como restricción exposición al ruido superior a 85 db, así como labores en áreas con alto riesgo de accidentalidad.
- En las páginas 55 al 58 archivo "01_ExpedienteDigitalizado.pdf", reposa Dictamen 9463 de fecha 11 de marzo de 2016, expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, en el que se indica "HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL – BILATERAL" de origen laboral.
- Misiva de calenda 6 de mayo de 2016, dimanada de EQUIDAD SEGURO, dirigida a A TIEMPO SERVICIOS SAS, se realizan recomendaciones al empleador con relación al diagnóstico de HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL BILATERAL, padecido por la actora (Folio 66 archivo "01_ExpedienteDigitalizado.pdf").
- Dictamen 367659 del 6 de julio de 2017 (folios 68 al 72, archivo "01_ExpedienteDigitalizado.pdf"), expedido por EQUIDAD SEGURO, en que se indica una pérdida de capacidad laboral del 35%, origen enfermedad profesional con estructuración del 13 de enero de 2017.

Deviene de las pruebas citadas, que al momento de la materialización del despido, el empleador tenía conocimiento de las afecciones padecidas por la actora, consistente en "HIPOACUSIA NEUROSENSORIAL – BILATERAL", para lo cual había recibido recomendaciones médicas, disponiendo la reubicación de la actora a otro cargo, de conformidad a lo narrado por esta en interrogatorio de parte; sin embargo, al desvanecerse la causal objetiva invocada para la desvinculación, aflora la presunción de que el contrato de trabajo fue finalizado con ocasión al estado de salud de la actora cuya estructuración se estableció en la data 13 de enero de 2017, con anterioridad al despido, con una patología de estirpe laboral tasada en un 35%, de manera que contrario a lo señalado por el Juez de Primer Grado, en el presente asunto se declara que la terminación del contrato de trabajo de la actora resultó ineficaz al gozar esta de estabilidad laboral reforzada por su condición de salud, debiendo retornar las cosas al estado al que se encontraban antes de la desvinculación.

En ese orden de ideas, se ordena a SEATECH INTERNACIONAL INC, realizar el reintegro de la demandante al cargo en las mismas condiciones en que se venía desarrollando, junto con el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales debidamente indexado y aportes a seguridad social dejados de percibir desde la fecha de su despido (30 de enero de 2017), hasta hacer efectivo el reintegro. De igual forma, se condena a pagarle a la demandante 180 días de salario a título de

INDEMNIZACIÓN conforme lo establece el art. 26 de la ley 361 de 1997. Siendo A TIEMPO SERVICIOS SAS, solidariamente responsable frente al accionante en el cumplimiento y pago de las obligaciones impuestas a la primera de las mencionadas. Atendiendo a que de conformidad a la certificación de aportes en línea el salario de la actora para el año 2017 ascendía a \$1.291.000, la indemnización asciende a \$7.746.000.

4.2.3. Responsabilidad de la llamada en garantía COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. – CONFIANZA SA.

En el presente asunto se avizora que la demandada SEATECH INTERNATIONAL INC, llamó en garantía a la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS S.A. CONFIANZA, con fundamento en la póliza No. 02 cu022989 y 02 RO012808.

Al examinar en acervo probatorio se observa póliza 02 RO012808 con vigencia del 16-06-2016 hasta 16-06-2017, la cual indica que viene de la póliza RO011582. Que tiene por objeto:

OBJETO DEL SEGURO:

INDEMNIZAR LOS DAÑOS Y/O PERJUICIOS PATRIMONIALES OCASIONADOS A TERCERAS PERSONAS Y DERIVADOS DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO POR PARTE DE A TIEMPO SERVICIOS LTDA, RELACIONADO CON LA PRESTACION DE SERVICIOS DE ASEO Y LIMPIEZA DE LA PLANTA, CONGELAMIENTO, DESCONGELAMIENTO, COCINAMIENTO, LIMPIEZA Y EMPAQUE DE ATUN, LAVADO DE BANDEJAS, MANTENIMIENTO DE LA PLANTA FISICA, MAQUINARIA Y BARCOS DESTINADOS A LA CAPTURA, PROCESO Y COMERCIALIZACION DEL ATUN Y DE FABRICACION DE ENVASES SANITARIOS PARA PRODUCTOS PESQUEROS.

Con el siguiente amparo:

AMPAROS	VIGENCIA		VALOR ASEGURADO NUEVO	VALOR PRIMA	DEDUCIBLE	
	Desde	Hasta			%	Minimo
Predios, Labores y Operaciones - Vigencia	16-06-2016	16-06-2017	21,000,000.00	210,000.00	10	2,000,000.
Predios, Labores y Operaciones - Evento	16-06-2016	16-06-2017	21,000,000.00		10	2,000,000.

De la anterior póliza no se advierte cobertura para el pago de salarios y prestaciones.

Por su parte la Póliza 02 CU022989, tiene por objeto:

LA PRESENTE POLIZA VIENE DE LA CU020883.

OBJETO DE LA GARANTÍA:

AMPARAR EL PAGO DE LOS PERJUICIOS DERIVADOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTENIDAS EN CONTRATO CELEBRADO POR LAS PARTES, RELACIONADO CON LA PRESTACION DE SERVICIOS DE ASEO Y LIMPIEZA DE LA PLANTA, CONGELAMIENTO, DESCONGELAMIENTO, COCINAMIENTO, LIMPIEZA Y EMPAQUE DE ATUN, LAVADO DE BANDEJAS, MANTENIMIENTO DE LA PLANTA FISICA, MAQUINARIA Y BARCOS DESTINADOS A LA CAPTURA, PROCESO Y COMERCIALIZACION DEL ATUN Y DE FABRICACION DE ENVASES SANITARIOS PARA PRODUCTOS PESQUEROS.

Con los siguientes amparos:

AMPAROS	VIGENCIA		VALOR ASEGURADO ANTERIOR	VALOR ASEGURADO NUEVO	VALOR PRIMA
	Desde	Hasta			
CUMPLIMIENTO DE CONTRATO	16-06-2016	16-06-2017	21,000,000.00	21,000,000.00	84,000.00
PAGO SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, INDE	16-06-2016	16-06-2019	560,000,000.00	2,000,000,000.00	4,014,000.00

1.5 AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES

EL AMPARO DE PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES A QUE HACE REFERENCIA EL ARTICULO 64 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, CUBRE A LAS ENTIDADES CONTRATANTES CONTRA LOS PERJUICIOS ORIGINADOS EN EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A QUE ESTÁ OBLIGADO EL GARANTIZADO, ÚNICAMENTE RELACIONADAS CON EL PERSONAL UTILIZADO PARA LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO AMPARADO EN LA PÓLIZA, EN LOS CASOS EN LOS CUALES PUEDA PREDICARSE DE LA ENTIDAD CONTRATANTE LA SOLIDARIDAD PATRONAL A LA QUE HACE REFERENCIA EL ARTICULO 34 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Y SE OTORGA BAJO LA GARANTÍA DE QUE LA ENTIDAD CONTRATANTE HA VERIFICADO QUE EL GARANTIZADO SE ENCUENTRA CUMPLIENDO CON SUS OBLIGACIONES PATRONALES RELATIVAS AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL DEL QUE TRATA LA LEY 100 DE 1993.

ESTE AMPARO EN NINGÚN CASO SE EXTIENDE A CUBRIR AL PERSONAL DE LOS SUBCONTRATISTAS O A AQUELLAS PERSONAS VINCULADAS AL GARANTIZADO BAJO MODALIDADES DIFERENTES AL CONTRATO DE TRABAJO.

Conforme a lo anterior, se tiene que la póliza 02 CU022989, fue contratada para amparar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones en los casos en que pueda predicarse que la entidad contratante, quien es SEATECH INTERNATIONAL INC, es solidariamente responsable de conformidad a lo establecido en el artículo 34 CST, lo cual no acontece en el caso de marras, atendiendo a que en el presente asunto, la contratante SEATECH INTERNACIONAL INC fue declarada verdadero empleador y en consecuencia obligado principal y no solidario responsable, por lo que no hay lugar a condenar a la llamada en garantía conforme a lo anotado.

Finalmente, huelga puntualizar que no tuvo lugar el fenómeno prescriptivo, dado que la relación laboral feneció el 30 de enero de 2017, la demanda fue promovida el 9 de noviembre de la misma anualidad y notificada a las partes dentro del año siguiente a su admisión.

5. COSTAS

Costas en primera instancia a cargo de las demandadas y en favor de la demandante, se tasan agencies en derecho en cuantía del 3% de la condena impuesta.

Cotas en segunda instancia a cargo de la parte demandada, se tasan agencies en derecho en cuantía de 2 SMLMV.

6. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral Fija no. 2 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el ordinal segundo de la sentencia de fecha siete (07) de junio de 2024, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del presente proceso Ordinario Laboral promovido por MAGDALENA MARTÍNEZ VALDEZ contra A TIEMPO SERVICIOS S.A.-SERVIATIEMPO y SEATECH INTERNACIONAL INC. Para en su lugar:

- **Declarar que el demandante es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por lo que resulta ineficaz el despido acaecido el 30 de enero de 2017.**
- **Condenar a SEATECH INTERNATIONAL INC y solidariamente a A TIEMPO SERVICIOS S.A., a cancelar al demandante la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual asciende a la suma de \$7.746.000.**
- **CONDENAR a SEATECH INTERNATIONAL INC y solidariamente a ATIEMPO SERVICIOS SAS, a que la primera sociedad restablezca, sin solución de continuidad, la relación laboral que tenían con la demandante y le cancele los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho, desde el 30 de enero de 2017, fecha en que se produjo la desvinculación, hasta la data en que sea efectivamente reintegrado, la cuales deberán ser indexadas, junto con los aportes a la seguridad social integral.**

SEGUNDO: REVOCAR el ordinal tercero de la sentencia de fecha siete (07) de junio de 2024, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena, dentro del presente proceso Ordinario Laboral promovido por MAGDALENA MARTÍNEZ VALDEZ contra A TIEMPO SERVICIOS S.A.-SERVIATIEMPO y SEATECH INTERNACIONAL INC. Para en su lugar:

- CONDENAR en costas en primera instancia a cargo de las demandadas y en favor de la demandante, se tasan agencias en derecho en cuantía del 3% de la condena impuesta.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se tasan agencias en derecho en cuantía de 2 SMLMV.

Firmado electrónicamente
JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES
Magistrada Ponente

Ausencia justificada
DIEGO FERNANDO GOMEZ OLACHICA
Magistrado

Firmado electrónicamente
CATALINA RAMÍREZ VILLANUEVA
Magistrada

Firmado Por:

Johnnessy Del Carmen Lara Manjarres
Magistrado
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

Catalina Del Carmen Ramirez Villanueva
Magistrada
Sala 006 Laboral
Tribunal Superior De Cartagena - Bolivar

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

Código de verificación:

bfb40d090e952beb46afc8532cd79068caa9bdfd930fb420b8772d67f6f1339e

Documento generado en 11/04/2025 02:36:48 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>