



Honorables magistrados:
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL
E. S. D.

Radicado: 76001310501520150057401
Demandante: CLAUDIA PATRICIA MOSQUERA
Demandado: POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS y UGPP

En mi condición de apoderado de la sociedad POSITIVA SEGUROS SA, de manera respetuosa concuro ante usted a presentar alegaciones de instancia conforme lo ordenado en auto pasado, reiterando la petición de mi mandante en el sentido de acoger las excepciones propuestas por Positiva, a pesar de no haberse declarado probadas conforme lo reconoció la sentencia recurrida, a pesar de la absolución de las pretensiones de condena, por las razones expuestas a continuación, aparte de la sentencia que ruego confirmar.

En el presente asunto está plenamente acreditado, incluso desde la propia demanda que en este aspecto tiene altura de confesión, que la demandante tuvo vínculos laborales con las sociedades Adecco y Manpower, que en su objeto social señalan que se encargan de prestar servicios de empleo temporal o de tercerización laboral, para lo cual cuentan con el permiso especial que exige la Ley por parte del Ministerio del Trabajo, y que además, como consta en el proceso, suscribieron los contratos de seguro que la Ley exige para el ejercicio de tal actividad comercial.

Es decir, es clara la relación de trabajo dependiente que existía entre la demandante y tales sociedades de intermediación, que rompe todo vínculo de trabajo subordinado en favor del empleador en cuyo favor se presentan sus servicios, precisamente por tratarse de un trabajador en misión.

Está además documentalmente probado, por cuenta de los contratos suscritos entre Positiva y las sociedades Manpower y Adecco, que la demandante fue vinculada para ejecutar labores de ventas, en un segmento exclusivo o VIP, que es una de las actividades que el artículo 77 del CST permite, sin que se hubiera extendido la contratación por un término superior al previsto por cuenta de cada una de las empresas de servicios temporales, que es lo que exige, permite y a su vez prohíbe la ley para evitar el desconocimiento de realidades subyacentes.

Al respecto es importante memorar que la Corte Suprema ha reconocido tal figura de intermediación laboral como válida si se respeta el marco legal, entre otras en sentencia SL467-2019 diendo ponente la Dra : CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO:

“Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios.

Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó: “[...] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de



servicios temporales (EST) “son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas (sic) el carácter de empleador”. Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (3) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios. En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que “si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria.”

En todo caso la responsabilidad por el cumplimiento de las disposiciones legales en relación con los servicios de suministro de trabajadores en misión en forma temporal la asumen dichas sociedades, tal y como se infiere de la lectura del literal b) del artículo 1º de la Resolución 2021 de 2018 del Ministerio de Trabajo, cuando señala que en la prestación de servicios de intermediación la empresa autorizada adquiere plena responsabilidad con el trabajador, desligando tal responsabilidad de la empresa beneficiaria del trabajo prestado por el trabajador en misión.

Por cuenta de ello y con base en lo señalado en la sentencia del A quo, ruego al confirmar la absolución de pretensiones de condena a cargo de Positiva reconocer que quienes ostentaron la condición de empleador de la demandante son las empresas Adecco y Manpower.

En los anteriores términos dejo rendidos mis alegatos de instancia



De los honorables Magistrados

DIONISIO ENRIQUE ARAUJO ANGULO
C.C. 80502749
T.P. 86.226 CSJ.