

HONORABLE:  
**MAGISTRADA MARIA NANCY GARCIA GARCIA**  
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL  
SALA LABORAL DE CALI (V).-

REF: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA.

**DEMANDANTE** : MARIA EMILIA CUERO.  
**DEMANDADOS** : PROMOAMBIENTAL VALLE S.A. E.S.P. y otros.  
**RADICACIÓN** : 2016-447.

ANA MARIA GONZÁLEZ ÁLVAREZ, mayor de edad, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.115.063.404 de Buga (V), abogada titulada en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional No. 206.463 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, en calidad de apoderada judicial de la empresa demandada PROMOAMBIENTAL VALLE S.A. E.S.P., con el respeto acostumbrado me dirijo a usted, con el fin de presentarle los siguientes alegatos de conclusión:

1.- Entre PROMOAMBIENTAL VALLE S.A. E.S.P. y la señora María Emilia, no existió una relación laboral subordinada y dependiente, pues se trataba de una trabajadora en MISIÓN, acorde con los preceptos de los artículos 71 y 77 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que el verdadero empleador de la demandante lo fue la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES DINÁMICOS S.A.S. Y, además, por tratarse de una contratación en misión, existe una relación que la jurisprudencia ha denominado como administración delegada, pero que no es subordinante.

Así mismo, frente a la dotación y uniformes de los trabajadores misionales, es un acuerdo contractual entre la E.S.T. y la empresa USUARIA, que obliga a que los trabajadores enviados en misión deban usar el uniforme de PROMOAMBIENTAL ya que esta es una empresa privada que presta el servicio público esencial de aseo, por lo cual se debe seguir un estándar para todo el personal, es decir debe haber unas características de color, logo, por tema de seguridad industrial.

2.- También es importante tener en cuenta que a la demandante se le expidieron recomendaciones y restricciones ocupacionales temporales **antes de vencerse el periodo misional**, situación que obligó a que la EST DINÁMICOS S.A.S. les CONSERVARA el contrato, con el objeto de proteger la salud e integridad física de su trabajadora, garantizándole estabilidad en el trabajo para salvaguardar su afiliación al sistema de salud, garantizar el servicio médico, hechos que irrefutablemente constituyen **BUENA FE** por parte de la empresa USUARIA y que justificaron la continuidad del vínculo laboral entre la temporal y la demandante; escenario que la misma Corte Suprema de Justicia mediante sentencia **SL6107-2014**, Magistrada Ponente CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, ha defendido, al indicar que no puede estimarse que la EMPRESA USUARIA pase a ser la verdadera empleadora y a la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES se le tenga como una simple intermediaria, por cuanto la E.S.T. buscaba proteger la salud del trabajador.

Al comentario expuso la Corte:

*“..la verdad es que resulta evidente que no se dio la prestación personal del servicio por parte del demandante, pues la suscripción de tales contratos, obedeció única y exclusivamente al hecho de que la empresa de servicios temporales buscó proteger al máximo a su trabajador en virtud de la garantía de estabilidad laboral reforzada por enfermedad, poderosamente protegida por la Constitución y la Ley, tanto así que mantuvo vigente la relación laboral, aunque con la suscripción de varios contratos, actuar éste que en momento alguno puede, tabula rasa, considerarse violatorio del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 como lo quiere hacer ver la censura.”*

Antes superarse el término que otorga la ley para la labor misional, la temporal informa a la empresa PROMOAMBIENTAL que la demandante tenía unos eventos médicos, lo que obligó a mi representada a respetar las garantías Constitucionales de estabilidad laboral reforzada, ingreso mínimo vital y seguridad social, aceptando la solicitud que le hace la temporal de mantener la labor misional **como algo excepcional**, con el único propósito de no desamparar a la trabajadora durante el período de recuperación de su salud, hechos que además fueron corroborados por los testigos traídos por la empresa.

En el caso concreto de la señora MARIA EMILIA CUERO, para el 12 de febrero de 2009 le emiten recomendaciones laborales por padecer la patología Síndrome del Túnel Carpiano, transcurriendo **12 días de iniciado el contrato temporal**.

Por consiguiente, **antes de vencerse el periodo misional**, la demandante había comunicado a su empleador Dinámicos sobre su estado de salud, y de ahí en adelante les ordenan una serie de incapacidades, recomendaciones y restricciones que produjo que el contrato de trabajo suscrito entre la trabajadora y la

empresa temporal se mantuviera VIGENTE, lo que obligó a mi representada a respetar las garantías Constitucionales, accediendo a la reubicación de la trabajadora misional incluso en un cargo distinto del que venían desarrollando que no era del objeto social de la empresa, sin que con este actuar de BUENA FE se desnaturalice la labor misional.

En concordancia con lo anterior, es imperante resaltar que la aceptación de la solicitud que hace la temporal a la empresa usuaria, de apoyar el proceso de recuperación de la demandante, se cumplió de forma excepcional, en actividades distintas de la labor objeto del contrato misional, la cual era de DESPÁPELE, lo que significa que la continuidad de la actividad no se dio porque se necesitara del servicio misional, **sino solo para proteger la salud de la trabajadora y cumplir la orden de reubicación solicitada por la EST**, en actividades que no eran parte del objeto del contrato.

3.- Por otro lado, la demandante cuando su empleador EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES DINÁMICOS S.A.S. le termina el contrato, no tenía incapacidades ni tampoco una pérdida de capacidad laboral; por el contrario se encontraba prestando servicios normalmente, tal como lo manifestaron los testigos de la parte que represento quienes indican que al momento de la terminación del contrato, la empresa temporal DINÁMICOS no había informado que la señora MARÍA EMILIA CUERO se encontrara calificada por pérdida de la capacidad laboral o incapacitada, y que la empresa usuaria se encontraba a la espera que la temporal informara sobre el estado de la demandante y de la terminación del contrato; pero después del 10 de diciembre de 2014, la empresa de manera sorpresiva se enteró de la terminación del contrato por la temporal por cuanto entraron en insolvencia económica.

4.- Es de observar que la finalización del vínculo laboral fue por decisión del empleador Dinámicos, y la empresa PROMOAMBIENTAL solo se entera después de que a la demandante se le había terminado su contrato, por lo que la empresa usuaria no tuvo ninguna injerencia en la decisión de la temporal.

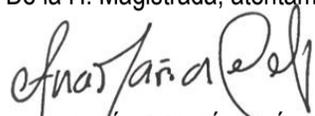
5.- Lo anterior tiene mayor fundamento, cuando la demandante manifiesta en DILIGENCIA LEVANTAMIENTO DE ACREENCIAS LABORALES, realizada ante el Ministerio del Trabajo 20 de agosto 2015, que recibió por parte de la compañía SEGUROS LA EQUIDAD el pago de la Indemnización de la Ley 361/97 equivalente a 180 días de salario y la indemnización por terminación del contrato, **indicando también que los salarios y las prestaciones sociales a la terminación del contrato ya fueron cancelados por la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES DINÁMICOS S.A.S.** por esta razón, su empleador no quedó adeudando ninguna suma por concepto de salarios, prestaciones sociales, vacaciones o cualquier otro emolumento.

Al respecto, es de recalcar que el Ministerio del Trabajo es el ente de control estatal encargado de garantizar el cumplimiento de los derechos y garantías mínimas consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo (Arts. 13 y 14), y el respeto a los derechos fundamentales del trabajo. Por consiguiente, con la actuación de la parte actora ante el Ministerio, está reconociendo que operó legalmente la finalización del vínculo por su empleador, sin mediar estabilidad laboral alguna, amén de que este tampoco manifestó ante la autoridad del trabajo que estuviese en condición de incapacidad o discapacidad.

6.- Por otra parte, cabe destacar que en sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL-1360 de 2018, se estableció que el art 26 de la ley 361 de 1997, no prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, por lo que no se hace obligatorio acudir ante inspector de trabajo cuando se tenga una justa causa de despido, que en este caso fue por la liquidación de la EST DINÁMICOS SAS., tal como se enseña en la carta de terminación fl 59, por este motivo, al existir una razón objetiva para la terminación del contrato, su causa se torna en justa y **LEGAL**.

Son estos los alegatos que presento para que sean tenidos en cuenta a la hora de fallar. Puedo recibir notificaciones al correo electrónico [asesjr@gmail.com](mailto:asesjr@gmail.com). Numero de contacto 3136257992.

De la H. Magistrada, atentamente,



ANA MARÍA GONZÁLEZ ÁLVAREZ  
C.C. No. 1.115.063.404 de Buga (V.)  
T.P. No. 206.463 del C.S. de la Judicatura.