

**ARANA BRANDO S.A.S.  
ABOGADOS LABORALISTAS**

**HONORABLES MAGISTRADOS  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI.  
SALA LABORAL.**

**Magistrada Ponente: Dra. María Nancy García.**

**E. S. D.**

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE MARIA  
EUGENIA SOLORZANO VS SERVIOLA S.A.; ACTIVOS S.A. Y OTRA.**

**RAD. 76001310501120170024501**

**ASUNTO: ALEGATOS**

**ORLIN GAVIRIS CAICEDO HURTADO**, en calidad de apoderado judicial sustituto de las sociedades **SERVIOLA S.A. y ACTIVOS S.A.**, me permito presentar los alegatos en esta instancia solicitando a la honorable sala se sirva **REVOCAR** la sentencia proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, teniendo los siguientes argumentos:

El juez de instancia declaró la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y la sociedad **AJOVER S.A.**, desde el 15 de septiembre de 2004 hasta el 07 de mayo de 2015, con dicha declaración se desconoció el vínculo laboral que existió entre la actora y **SERVIOLA S.A.** bajo la modalidad de obra o labor contratada, el cual comprendió únicamente el periodo entre el **06 de octubre de 2011 hasta el 02 de septiembre de 2012** y el contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad de obra o labor contratada con **ACTIVOS S.A.** entre el **20 de septiembre de 2013 hasta el 07 de mayo de 2014**, en vigencia de cada uno de los referidos vínculos, mis representadas fungieron como UNICAS y VERDADERAS empleadoras de la parte actora, las cuales le reconocieron el pago de sus salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social integral, tal y como fue corroborado por la actora dentro del trámite del proceso.

En virtud de cada uno de los contratos de trabajo mencionados, la actora fue enviada por las Empresa de Servicios Temporales **SERVIOLA S.A. y ACTIVOS S.A.** a las dependencias de la empresa Usuaria o beneficiaria de sus servicios por **INCREMENTO EN VENTAS**, el cual, de acuerdo con la cláusula segunda, terminaría en el momento que la empresa usuaria comunicara al Empleador que había dejado de requerir de la trabajadora en misión.

Nótese como, la contratación de un trabajador en misión, no se puede prolongar en el tiempo, más de seis meses, prorrogables por seis meses más, por lo cual, cuando la empresa usuaria de los servicios de este trabajador en misión, informa sobre la terminación de la obra o labor de dicho trabajador, la EST debe terminar necesariamente el contrato de trabajo del empleado que había remitido ante la usuaria, por cuanto pierde totalmente el objeto de la contratación, la situación de *contratación perpetua* en el tiempo, si efectivamente han culminado las labores temporales que de manera excepcional permiten la contratación de los trabajadores en misión, a través de una EST.

La ESENCIA de la vinculación de los trabajadores en misión (pues así lo dispuso la propia Ley 50 de 1990 y posteriormente lo ratificó el Decreto 4369 de 2006), es su temporalidad, por cuanto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, la contratación de un trabajador temporal, SOLO se puede verificar para el cumplimiento de las siguientes actividades:

*Artículo 6°. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:*

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 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 seis (6) meses más.*

*Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.*

Como se puede fácilmente concluir ninguna de mis representadas, excedió la temporalidad prevista en la ley, en vigencia del contrato de trabajo fungió como la única y verdadera empleadora de la actora, por lo que no es comprensible que se hubiese fulminado una condena en contra de mi representada, cuando claramente se atemperó a lo disposiciones legales que rigen a las E.S.T.

En este punto es importante resaltar que **AJOVER S.A., SERVIOLA S.A. y ACTIVOS S.A.** son sociedades TOTALMENTE distintas, autónomas e independientes, donde la segunda contrata servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente la cual tiene respecto de estas el carácter de empleador. Así mismo se hace claridad que los objetos sociales de las dos empresas demandadas, son totalmente disimiles, extraños e inconexos, razón por la cual, NO se puede predicar la solidaridad deprecada.

En sentencia 9435 de fecha 24 de abril de 1997, con Ponencia del Dr. Francisco Escobar Enríquez, la Sala Laboral del Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral textualmente consagró lo siguiente, frente a la INEXISTENCIA de solidaridad entre la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria de los servicios del trabajador en misión:

*“Desde otro enfoque, relativo a una eventual responsabilidad solidaria, importa observar que la ley califica a las E.S.T como empleadoras de los trabajadores en*

*misión (Ley 50 de 1990, art 71) y en el contrato de trabajo el patrono es en principio el obligado directo y exclusivo conforme se desprende del mismo artículo 22 que define dicho nexa. Solo en los casos determinados expresamente en la ley se contempla la solidaridad de personas que no figuren también como empleadoras en el nexa laboral (C.S.T. Arts 33, 34, 35 y 36), de suerte que como la ley no dispuso expresamente que los usuarios respondiesen in solidum, debe excluirse que los afecte tal especie de responsabilidad en lo tocante a las acreencias laborales de los empleados en misión.*

*Resulta en suma que los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión ni de su salud ocupacional, aunque en este aspecto puedan contraer obligaciones con la E.S.T, como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y seguridad. Acontece que precisamente mediante el contrato con la E.S.T y con autorización legal, el usuario cancela un sobre costo sobre el valor real de la fuerza de trabajo que requiere para su actividad económica, a fin de hacerse irresponsable en lo que hace a la remuneración, prestaciones y derechos de los operarios. Desde luego, no se desconoce que por esta razón, entre otras, se ha cuestionado seriamente la institución, con argumentos cuya razonabilidad corresponde estudiar al legislador, mas ello no le resta validez jurídica a los preceptos que en la actualidad permiten y regulan su funcionamiento...”.*

En los anteriores términos, dejo sustentados los alegatos en esta instancia.

De los honorables magistrados,



**ORLIN GAVIRIS CAICEDO HURTADO**  
**C.C. No. 12.919.935 de Tumaco**  
**T.P. No. 132.025 del C.S.J.**

**Calle 8 # 3 - 14 oficina 801. Edif. Cámara de Comercio. CALI - COLOMBIA**  
**TELÉFONOS: 8823187 – 8823103- 8822257; CELULAR: 314-6305734**  
**EMAIL: lfarana@une.net.co**