

Señores
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL
Aten. M.P. Dra. MARIA NANCY GARCIA GARCIA
sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co
E.S.D.

Referencia: Proceso Ord. Laboral de Primera Instancia
Demandante: KEVIN MORA RAMIREZ
Demandada: SERVIENTREGA S.A. Y OTRA
Radicación: 76001-31-05-2018-00203-01

Quien suscribe, **BLANCA EDITH ROJAS ALVAREZ**, mayor de edad, domiciliada en Cali, identificada con la Cédula de Ciudadanía No. 66.981.894 de Cali, abogada en ejercicio, portadora de la Tarjeta Profesional No. 267.279 del C. S. de la J., obrando en mi condición de apoderada judicial de la sociedad **SERVIENTREGA S.A.** en el proceso de la referencia, de conformidad con la sustitución del poder que obra en el expediente, me permito presentar los correspondientes **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, en los siguientes términos:

I. ARGUMENTOS

PRETENSIONES DE LA PARTE DEMANDANTE

A través del presente proceso la parte actora pretendía que se declarara en juicio la existencia de un contrato realidad entre él y mí representada SERVIENTREGA S.A., que la terminación del contrato de trabajo fue injusto e ilegal, y como consecuencia de ello se ordenara el reintegro y el pago de prestaciones laborales respectivas y demás peticiones relacionadas en la demanda.

Frente a lo anterior es pertinente manifestar:

A) RESPECTO AL CONTRATO REALIDAD

Según los hechos y pretensiones de la demanda el demandante CONFIESA:

1. Que suscribió con la empresa ALIANZA TEMPORALES S.A.S. un contrato de trabajo a partir del día 11 de noviembre de 2014 y que teniendo en cuenta las pruebas documentales que aportaron tanto la parte demandante (ver fl 19 certificación laboral), como la demandada ALIANZA TEMPORALES S.A.S. (ver fl 176 y 177), el contrato que unió a las partes antes citadas fue el denominado “Contrato individual de trabajo de duración por labor contratada”.
2. Que laboró para ALIANZA TEMPORALES S.A.S. desde el día 11 de noviembre de 2014 hasta el 15 de julio de 2015, de acuerdo a lo narrado en los hechos 1 y 11.
3. Que fue enviado como trabajador en misión para prestar sus servicios a la usuaria SERVIENTREGA S.A., desempeñando la labor de AUXILIAR DE CAMIONETA. – según lo dicho en el hecho 2, así como la prueba documental aportada obrante a folio 19,20, 176 y 177.
4. Que sufrió un accidente laboral el día 18 de noviembre de 2014 – transcurridos apenas ocho (8) días de su vinculación.

Es decir, para el actor siempre fue claro que de probarse que existió un vínculo laboral su VERDADERO, DIRECTO Y UNICO EMPLEADOR fue ALIANZA TEMPORALES S.A.S y no mí representada SERVIENTREGA S.A. Lo que pretendía el actor al vincular a SERVIENTREGA S.A. al presente proceso era que se declarara una eventual solidaridad entre las codemandadas ALIANZA TEMPORALES S.A.S. Y SERVIENTREGA S.A.

Frente a lo anterior, es pertinente tener en cuenta que, la responsabilidad solidaria surge cuanto la contratación realizada a través de la empresa temporal ha sido irregular o indebida, es decir, cuando la contratación no encuadra en ninguna de las causales del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o cuando exceden el término máximo previsto en el numeral 3º del precepto citado. Premisas que no se cumplen en el presente caso, frente a mi representada SERVIENTREGA S.A., por cuanto se dio cumplimiento a lo consagrado en el artículo 77 del precepto citado y el trabajador en misión prestó sus servicios entre el 11 de noviembre de 2014 y julio 10 de 2015, esto es, por espacio de 8 meses aproximadamente.

De la prueba documental aportada (folio 19, 20 certificaciones laborales expedidas por la EST, 176 y 177 contrato individual de trabajo) y los testimonios recepcionados, fueron suficientes para demostrar que el único vínculo laboral que se dio, fue entre el demandante y la empresa temporal, por tanto, no tiene fundamento jurídico alguno lo solicitado por la parte actora, respecto a que se decrete que entre el demandante y Servientrega S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido, petición que se cae por su propio peso, por lo antes expuestos y por las pruebas documentales y testimoniales que obran en el expediente.

A conclusión similar llegó el Despacho al manifestar:

“Las pruebas demuestran que el demandante fue contratado por Alianza Temporales SAS para prestar servicios en misión en Servientrega S.A. y así lo acepta en el interrogatorio de parte y se evidencia en los testimonios recepcionados que dan cuenta que el empleador fue Alianza Temporales SAS y la empresa usuaria Servientrega S.A., quienes cumplieron la condición consagrada en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, más el contenido de la certificación laboral de febrero de 2015, por ello el dicho del demandante no resulta creíble, máxime cuando dirigió comunicación a Alianza Temporales SAS por el actor”

Por lo tanto quedó claro y probado en esa instancia que ALIANZA TEMPORALES SAS fue el VERDADERO, DIRECTO Y UNICO EMPLEADOR del hoy demandante – señor KEVIN MORA RAMIREZ.

B. RESPECTO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Los requisitos establecidos por la Jurisprudencia Constitucional y la ley para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada¹, son:

- Que el peticionario se encuentre en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- **Que el empleador tenga conocimiento de tal situación** y
- Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social (o la autoridad de trabajo correspondiente) (M. P. Alberto Rojas). (La negrilla y la subraya son propias)

De otra parte, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 garantiza la asistencia y protección necesarias a aquellas personas en situación de discapacidad severa y profunda, superior a la limitación moderada, por ende, **el solo hecho de que el trabajador padezca una enfermedad que le produzca incapacidad temporal no lo hace beneficiario de la estabilidad laboral allí consagrada.**

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-344, Jun. 30/16

En reiterada jurisprudencia la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado respecto al alcance y aplicación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, precisando **"que está orientado a garantizar la asistencia y protección necesarias a aquellas personas con limitaciones severas y profundas**, pues así lo consagra el artículo 1, al referirse a los principios que la inspiran y a sus destinatarios, determinando como tales, las personas consideradas en situación de discapacidad, esto es, aquellas que presenten un grado de invalidez superior a la limitación moderada.

La CSJ, en la sentencia SL 32532, 15 jul. 2008, fijó el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y dijo **que el hecho de que el trabajador padezca de alguna patología que lo haya incapacitado temporalmente para desarrollar sus labores, no lo hace beneficiario de la especial protección que le garantice la estabilidad laboral**; precisó allí:

"La protección con la que cuentan las personas limitadas en lo concerniente a que no pueden ser despedidas o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie la autorización de la Oficina de Trabajo se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de manera que la minusvalía a que se refiere esta disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto de este articulado y, sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas, conforme lo prevé el artículo 19 del C. S. del T.

(...)

Aclarado lo anterior, se observa que la Ley 361 de 1997 está dirigida de manera general a garantizar la asistencia y protección necesaria de las personas con limitaciones severas y profundas, pues así lo contempla su artículo 1º; al referirse a los principios que la inspiran y al señalar sus destinatarios, de modo que delimita el campo de su aplicación, como ya se anotó, a quienes padecen una minusvalía significativa".

Fernando Millán Rosales
Jeffrey Roa Tamayo
Blanca Edith Rojas
Sergio Luna Hernández
Martha Idarraga Castillo
Alfonso Marín García
Mónica Gil Sánchez
Sandra Cardona

Para el caso que nos ocupa, no es posible predicar una estabilidad laboral reforzada, cuando no se cumple con el lleno de sus requisitos, respecto a mi representada **SERVIENTREGA S.A.**, por cuanto como empresa Usuaria desconocía la evolución en la situación de salud del demandante y quien dio por terminado el contrato al demandante fue su verdadero y único empleador ALIANZA TEMPORALES S.A.S. Sin embargo debe tener en cuenta el despacho, que de la comunicación fechada 10 de julio de 2015 mediante la cual ALIANZA TEMPORALES S.A.S. le informó al hoy demandante su decisión de dar por terminado el vínculo laboral, se consagró de manera puntual, las razones que tuvo ésta para tomar dicha decisión y de la mismo no se vislumbra que dicha decisión obedezca al estado de salud, que alega el hoy demandante, demostrando así la existencia de una causa objetiva y no de una medida discriminatoria.

Sobre este tema el Despacho hizo referencia a las posturas de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia y una vez analizadas las pruebas documentales y testimoniales concluyó:

“Lo anterior indica que si bien se encontraba en tratamiento médico, también lo es que el empleador no tenía conocimiento para julio de 2015 de la historia clínica, no se allegó la prueba de haber allegado incapacidades de julio 3, es decir, el empleador no tuvo conocimiento del estado de salud y se le solicitó al señor Mora justificara su ausencia a trabajar. El demandante no pudo acreditar que hubiese informado a su empleador su condición médica – no aportó incapacidad; es decir, el empleador no tuvo conocimiento de la condición de salud del demandante”

En este punto, es vital recordar que uno de los requisitos sentados por la jurisprudencia para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es que el empleador tenga conocimiento del estado de salud del empleado, de lo contrario, no se puede endilgar responsabilidad alguna o realizar reproche en su contra y del

testimonio rendido por la señora Viviana Rodríguez se evidenció que ella personalmente llamó en dos oportunidades al demandante para verificar si estaba incapacitado antes de tomarse la decisión de dar por terminado el contrato laboral, empero el señor MORA RAMIREZ no aportó incapacidad alguna, no se presentó a trabajar y tampoco existían recomendaciones o restricciones por parte de la ARL, actos que confirman que ALIANZA TEMPORALES SAS desconocía situación particular de salud del señor MORA RAMIREZ.

Además, si bien es cierto la parte actora aportó la incapacidad No. 429423541 desde el 4 de julio hasta el 23 de julio de 2015 (fl 16), la misma fue expedida el **15 de julio de 2015** – 5 días después de haberse dado la ruptura del vínculo laboral, es decir, fue posterior a dicha terminación, por lo tanto, para la fecha de desvinculación las partes desconocían esta información.

C. RESPECTO A LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo a lo consagrado en el artículo 22 del C.S.T., el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre un empleado y un empleador y solo a ellas compete cualquier decisión que se tome respecto al mismo, sin que sea válida la intervención de un tercero frente a la relación laboral – contractual que surge a partir del contrato de trabajo.

Las relaciones laborales no son indefinidas en el tiempo y el contrato de trabajo al clasificarse dentro de los contratos bilaterales, conlleva implícita la condición resolutoria mencionada en el artículo 64 C.S.T., y que faculta a cualquiera de las partes (empleado – empleador) a dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, sólo invocando su voluntad de hacerlo.

A su vez, el artículo 62 del C.S.T., consagra la facultad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa, las cuales son taxativas tanto para el empleado como el empleador.

En el caso que nos ocupa y de acuerdo a la comunicación del 10 de julio de 2015 proferida por Alianza Temporales SAS – obrante a folios 180 y 181, mediante la cual le informó a su empleado su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, le competía UNICA Y EXCLUSIVAMENTE a su empleador probar la justa causa invocada, pues fue ALIANZA TEMPORALES SAS en su calidad de empleador, la que tomó dicha decisión, por ende le corresponde dicha probanza y asumir las consecuencias legales de dicha decisión, si a ello hubiere lugar, sin que las mismas se extiendan a mi representada SERVIENTREGA S.A., toda vez, que se reitera, mi representada no tiene facultad alguna para intervenir en la relación laboral surgida entre el demandante y la codemandada ALIANZA TEMPORALES S.A.S.

En la citada comunicación (julio 10 de 2015) ALIANZA TEMPORALES SAS fue muy clara al manifestar que uno de los motivos o razones por los cuales daba por terminado el vínculo laboral, fue que el señor Mora no se presentó a trabajar desde el 15 de mayo de 2015, entre otras razones; afirmación que no logró desvirtuar la parte actora, por ello, el Despacho después de recepcionar los testimonios pudo concluir:

“El despido obedeció a la ausencia recurrida del trabajador y esta falta de acuerdo al contrato en su cláusula novena estaba catalogada como grave en el contrato de trabajo; el empleador no tuvo conocimiento que días después – julio 3 de 2015 – el demandante se encontraba incapacitado.

En conclusión, no estaba la demandada en obligación de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo por causal diferente a su estado de salud y al no conocer su

estado de salud, el despido se torna legal, el demandante no acreditó su condición de salud.

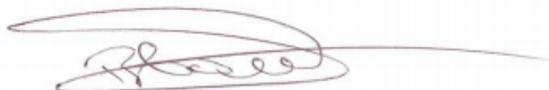
Así mismo, ninguna obligación recae sobre Servientrega S.A, su verdadero empleador fue ALIANZA TEMPORALES SAS”

En virtud de lo anterior, muy respetuosamente se eleva la siguiente

II. PETICION

Por todo lo anterior, lo expresado en la audiencia celebrada el 29 de abril de 2021 y en todas aquellas actuaciones que se han argüido a lo largo del proceso, solicito muy respetuosamente a los Honorables Magistrados CONFIRMAR en su totalidad la sentencia recurrida, se acojan los argumentos expuestos por la parte pasiva, y se condene al demandante en costas y agencias en derecho.

De los señores Magistrados, con todo respeto,



BLANCA EDITH ROJAS A.
C.C. No. 66.981.894 de Cali
T.P. No. 267.279 del C.S.J.
Apoderada Judicial de la
parte Demandada
SERVIENTREGA S.A.