

Señores:
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE PASTO
SALA LABORAL
secsltribsupso@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

Ref.: PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE: JESÚS HUMBERTO MUÑOZ TOVAR Y OTROS
DEMANDADO: SUMMAR TEMPORALES SAS Y EMAS PASTO S.A. E.S.P. y OTROS
RADICACIÓN: 2020-00062-00

JOHN MAURICIO SERNA BETANCOURT, identificado con la cédula de ciudadanía No 16.378.403 y tarjeta profesional de abogado No 163.338 del C.S.J., en mi calidad de apoderado judicial de la sociedad SUMMAR TEMPORALES S.A.S., me permito, dentro de la oportunidad legal, presentar los ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA; que buscan REVOCAR la sentencia del 31 de julio de 2023 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto con fundamento en argumentos:

El despacho condenó:

PRIMERO. DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el señor JESÚS HUMBERTO MUÑOZ TOVAR identificado con cédula de ciudadanía No.13.061.049 como trabajador y EMPRESA METROPOLITANA DE ASEO PASTO S.A E.S. P. identificada con NIT 814.000.704-1 como empleadora, el cual estuvo vigente desde el día 05 de febrero de 2013 hasta el día 19 de diciembre de 2017 y fue terminado unilateral sin justa causa por parte del empleador.

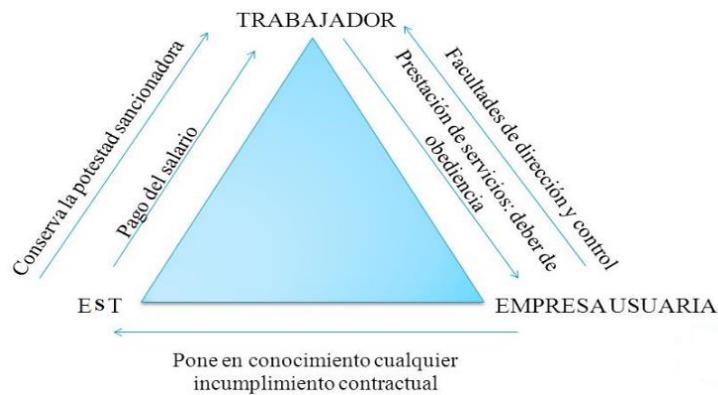
SEGUNDO.CONDENAR a la EMPRESA METROPOLITANA DE ASEO PASTO S.A E.S.P. y solidariamente a la empresa SUMAR TEMPORALES S.A.S. a pagar dentro de los cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de la sentencia, los siguientes valores y conceptos:

<i>A FAVOR DE JESÚS HUMBERTO MUÑOZ TOVAR:</i>	
<i>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO:</i>	<i>\$ 4.076.171</i>
<i>INDEMNIZACION LEY 361 DE 1997:</i>	<i>\$4.968.696</i>
<i>LUCRO CESANTE CONSOLIDADO:</i>	<i>\$23.512.522</i>
<i>LUCRO CESANTE FUTURO:</i>	<i>\$26.312.522</i>
<i>PERJUICIOS MORALES:</i>	<i>\$20.702.900</i>
<i>PERJUICIOS DAÑO VIDA EN RELACION:</i>	<i>\$20.702.900</i>
<i>TOTAL:</i>	<i>\$ 100.275.711,00</i>

*A FAVOR DE BLANCA NELLY MAYAG CUASPUD
PERJUICIOS MORALES: \$ 9.937.392*

Ahora bien, Las Empresas de Servicios Temporales (EST) conforme a lo dispuesto en los Artículos 71 al 94 de la Ley 50 de 1990 son las únicas autorizadas para colaborar temporalmente en la actividad misional de las empresas usuarias, para lo cual se envía por parte de la EST unas personas naturales que son definidas como trabajadores en misión, a las dependencias de la empresa usuaria (Artículo 74, Ley 50 de 1990), para ejecutar el servicio temporal de colaboración (Artículo 77, Ley 50 de 1990 y parágrafo artículo 6, Decreto 4369 de 2006) contratado por éste. En ese sentido, SUMMAR TEMPORALES S.A.S., presta un servicio a un tercero denominado USUARIO para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante el envío de trabajadores en misión. Así mismo, "SUMMAR" mediante Resolución No 0018 del 03 de octubre de 1983 se encuentra autorizada para el funcionar como empresa de servicios temporales, lo que permite deducir que la actividad que desarrolla está permitida y regulada en la legislación colombiana, en consecuencia, le permite establecer acuerdos privados a través de contratos comerciales con los usuarios para la ejecución de su actividad. La relación laboral en estos casos es tripartita y confluye de la siguiente manera:

RELACIÓN DEL TRABAJADOR CON LA EMPRESA USUARIA Y LA EST



Dentro de ese marco jurídico en que se desarrolla la relación laboral, es necesario resaltar las características y complejidades propias de las Empresas de Servicios Temporales, lo que permite establecer el verdadero alcance de las responsabilidades en materia de riesgos laborales; pues el trabajador en misión está expuesto a los riesgos de la empresa usuaria donde ejecuta el servicio temporal contratado y que es objeto del contrato comercial suscrito entre la EST y la empresa usuaria.

En otras palabras, el análisis de la relación entre EST, USUARIA Y TRABAJADOR EN MISIÓN confluyen diversos vínculos de orden legal y contractual. En primer lugar, existe un contrato de orden comercial entre la EST y la usuaria, donde aquella ofrece personal calificado y habilitado para el desarrollo de unas actividades previamente definidas por las partes y determinadas por las necesidades del servicio de la empresa usuaria, siendo en todos los casos, una colaboración temporal.

Por otra parte, se encuentra el vínculo laboral entre la EST y el trabajador en misión, el cual no presenta mayor interpretación, pues se trata de un contrato laboral regido por la legislación colombiana, en el caso del señor MUÑOZ TOVAR, de obra o labor contratada ante el incremento en el servicio. Sin embargo, existe un nexo entre el trabajador en misión y la usuaria, especialmente frente a eventos de origen laboral, como un accidente de trabajo, que es lo que merece especial atención, puesto SUMMAR TEMPORALES SAS como EST se compromete con la usuaria a través de un contrato comercial de la prestación de servicios a enviar personal temporal en misión de acuerdo a sus necesidades y para los cargos y funciones que este requiera y por el tiempo necesario para ejecutar en forma integral y eficaz el objeto del servicio contratado. Ver clausula primera del contrato comercial.

Dicha necesidad propicia la contratación laboral no solo de la demandante sino de otros trabajadores en Túquerres conforme se evidencia en la orden de servicio No 47611 de 05/02/2013 para prestar el apoyo como operario de barrido.

Así pues, vez finalizada la relación comercial termina el origen de la contratación u obra para todos los trabajadores en misión. Dicha eventualidad fue plasmada en el mismo contrato de trabajo suscrito con la demandante en CLAUSULA SEGUNDA que dispone la terminación del contrato de prestación de servicios con la empresa usuaria es causal para la finalización del contrato laboral.



la empresa usuaria y del EMPLEADOR. j) A aceptar los traslados de lugar de trabajo que disponga EL EMPLEADOR. j) A acatar como trabajador en misión las normas sobre salud ocupacional de la empresa usuaria y las propias del EMPLEADOR. k) A cumplir con las demás obligaciones legales y reglamentarias. **SEGUNDA : DURACIÓN DEL CONTRATO . El termino del presente contrato será el de la duración o ejecución de la labor para la cual ha sido contratado el trabajador en misión, y / o el que resultare de la materia que originó el contrato. PARÁGRAFO: La terminación del contrato de prestación de servicios suscrito con la empresa Usuaría, es causal válida para la terminación de este contrato de trabajo por la naturaleza jurídica de la causa que le dio origen. TERCERA: SALARIO. : EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades señaladas arriba. Dentro de**

En consecuencia, la empresa usuaria informa la labor para la cual fue contratado terminó no solo para el trabajador –demandante- sino para todos en virtud de la finalización del contrato comercial con un tercero que sustentaba la necesidad del servicio. Por ende, la empresa de servicios temporales notifica la terminación del contrato de trabajo conforme literal d) del artículo 61 del C.S.T., numeral. 3 del artículo 77 de la ley 50 de 1990 y artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

Considera la Corte, en su sentencia 53394 de 2018, que la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, le permite al empleador dar por terminado el vínculo contractual, sin necesidad de solicitar autorización al Ministerio de Trabajo. Lo anterior, teniendo en cuenta que, en este caso, la causa de la terminación del contrato no es la enfermedad del trabajador, sino, la ocurrencia de la conducta, que permite la terminación con justa causa, de conformidad con el contrato de trabajo suscrito entre las partes, en el reglamento interno de trabajo o en la Ley.
Por tanto, no habría la responsabilizar a mi representada por despido sin justa causa.

Por otro lado, en la CLAUSULA NOVENA del contrato comercial, la EST faculta al USUARIO a dar órdenes o impartir instrucciones a los trabajadores en misión y para exigir el cumplimiento de las mismas durante el tiempo que el trabajador en misión desempeñe las labores acordadas. En consecuencia, quedan expuestos a diferentes peligros que proporciona el USUARIO, motivo por el cual surge la necesidad de una implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que PERMITE ESTABLECER DENTRO DEL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD LO QUE A CADA ACTOR LE COMPETE EN EL SISTEMA RIESGOS LABORALES, teniendo en cuenta su participación en la relación laboral. Bajo esa relación laboral tripartita existe la Guía Técnica para la implementación del SG-SST frente a los trabajadores en misión, expedida por el Ministerio de Trabajo la cual permite trabajar de manera armónica y coordinada a todas las partes que integran este sistema. (Empresa de servicios temporales, Empresa usuaria, ARL, EPS y trabajador). Esta guía establece concretamente las obligaciones y responsabilidades de cada una de las partes (EST, empresas usuarias, trabajadores en misión, EPS y ARL) frente al sistema.

Por ello, ha de tenerse en cuenta la posición en la que la Temporal actúa para endilgar responsabilidad frente al siniestro laboral ocurrido por la parte demandante, y, en segundo lugar, la delegación expresa realizada por SUMMAR en el acuerdo comercial donde EL USUARIO garantiza el cuidado y seguridad de todos los trabajadores en misión, así mismo, brindar la protección y el entrenamiento conforme lo descrito en la cláusula séptima del contrato de prestación de servicios, veamos:

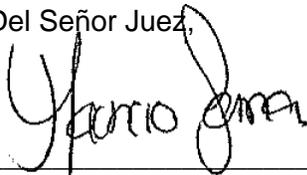
resoluciones de carácter oficial. CLAUSULA SEPTIMA: RIESGOS LABORALES, SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. Sin perjuicio de la responsabilidad legal de la E.S.T. como empleador de sus trabajadores en misión, EL USUARIO se obliga a que las instalaciones donde se ubique o transite el personal de la E.S.T. cumpla con todas las exigencias y objetivos de la legislación Colombiana y especialmente en temas del sistema general de riesgos laborales, de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente en aras de garantizar el cuidado y seguridad de todos los trabajadores en misión; así mismo EL USUARIO estará obligado a informar inmediatamente a la E.S.T., en caso de producirse algún accidente(s) de trabajo que afecte al personal en misión y en general a otorgar a estos la misma protección que en materia de salud ocupacional y seguridad industrial gozan sus trabajadores permanentes. El USUARIO también queda obligado a dar a los trabajadores en misión, cuando estos estén expuestos a actividades riesgosas, la protección y el entrenamiento necesario con el fin de evitar accidentes o enfermedades;

Mi representada una vez contrata a el demandante realiza el control de inducción de personal que iba ser enviado a la empresa usuaria. Realizó evaluación de inducción de personal. Brindó el reglamento interno de trabajo. En consecuencia, la empresa usuaria es quien suministra el riesgo y espacio físico en el que se desarrollan las funciones contratadas. Por tanto, dicha entidad aporta lo correspondiente a su deber frente a los programas de prevención en SST. De acuerdo a esto, es claro que las condiciones adecuadas del sitio de trabajo corren por cuenta de la empresa usuaria, es decir, con la potestad y obligación de garantizar las condiciones de seguridad para la ejecución de la labor contratada por parte del personal en misión enviado a sus instalaciones.

Por lo anterior, no existe un factor subjetivo de Summar Temporales E.S.T., de causar o provocar un daño, como tampoco por negligencia en producirlo, dado que por ley realizó lo que estaba dentro de su competencia, siendo una circunstancia ajena a SUMMAR controlar o prevenir el daño por riesgo público y transito riesgo de la entidad que requirió el servicio. Por tanto, no existe responsabilidad de Summar frente al factor subjetivo que infiere la norma, al menos no se acredita una participación directa y determinante en la ocasión del daño.

En conclusión, SUMMAR TEMPORALES sin desconocer el siniestro laboral ocurrido por el trabajador en misión al servicio de la usuaria, demuestra su cumplimiento como EST para demostrar que estableció acciones orientadas a controlar los peligros y riesgos para prevenir daños en la salud de los trabajadores conforme lo dispone la ley, para REVOCAR el fallo de instancia.

Del Señor Juez,



JOHN MAURICIO SERNA BETANCOURT
c.c No.16.378.403 y T.P No 163.338 del C.S.J.
Apoderado SUMMAR TEMPORALES S.A.S