

Señores:

**JUZGADO 01 LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA**  
**DESPACHO 01 DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE**  
**CARTAGENA**

E.S.D.

**DEMANDANTE:** JOSE JAVIER JIMENEZ JASPE

**DEMANDADO:** FONDO NACIONAL DEL AHORRO, OPTIMIZAR SERVICIOS  
TEMPORALES S. A., EN LIQUIDACION, TEMPORALES UNO A S.AS

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL

**RADICACIÓN:** 13001310500120180011401

**ASUNTO:** ALEGATOS DE CONCLUSIÓN RECURSO DE APELACIÓN DE SEGUNDA  
INSTANCIA.

**LAURA CATHERINE PINZÓN ANGULO**, identificada como aparece al pie de mi firma, obrando en calidad abogada en sustitución del Fondo Nacional del Ahorro otorgado por la apoderada general VANESSA FERNANDA GARRETA JARAMILLO, mayor de edad, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C., identificada con la Cédula de Ciudadanía número 1.085.897.821 expedida en la ciudad de Ipiales – Nariño, Abogada titulada e inscrita, portadora de la Tarjeta Profesional 212.712 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de Representante Legal y abogada de la Sociedad DISTIRA EMPRESARIAL S.A.S., con NIT. 901661426-8, sociedad que a su vez es la apoderada judicial del FONDO NACIONAL DEL AHORRO “Carlos Lleras Restrepo”, identificado con NIT. 899.999.284-4; por tanto, solicito me sea reconocida como apoderada en sustitución del FNA, en atención a los documentos aportados con la presente y se tenga como presentado los alegatos de conclusión respectivos dentro del término de Ley, en el siguiente orden de ideas:

Con base en los escritos de contestación de demanda, las excepciones de mérito y los alegatos presentadas por el FNA ante el juzgador de primera instancia, no sobra manifestar y requerir de antemano que se nieguen las prestaciones de la demanda, tanto las declarativas y en consecuencia

las declarativas en virtud de los reparos presentados y argumentados en audiencia previo al fallo de primera instancia, COADYUVANDO lo manifestado por los intervinientes,

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia proferida el 6 de julio de 2023, absolvió al FNA de todas las pretensiones de la demanda por no haberse demostrado por parte de la actora las pretensiones incoadas en contra de mi representada.

Comparto en todas sus partes la decisión de primera instancia, ya que mi defendida no fue el verdadero empleador y adicionalmente, a la actora las EST canceló cada una de las acreencias laborales a las que tenía derecho, respecto a los derechos que le correspondían y que le fueron reconocidos de manera completa y oportuna durante la vigencia y a la terminación del vínculo laboral sostenida con la EST.

En efecto, quedó demostrado durante el curso del proceso que las EST canceló al demandante los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y cotizaciones a la seguridad a las que tenía derecho, no adeudándole suma alguna por tales conceptos.

Cabe señalar que, No existió relación contrato laboral con el FNA, debido a que su vinculación laboral fue realizadas por intermedio de las Empresas de Servicios Temporales -EST-, más aún cuando, el demandante confiesa en los hechos de la acción que celebró contrato de obra o labor determinada fue directamente con empresa diferente al FNA y su relación se basó en contrato ajeno al laboral, para cumplir un servicio de misión; Ahora bien, para ostentar la calidad de trabajadora oficial, debe existir un acto administrativo/reglamentario o contrato de trabajo directo por parte de la entidad en donde otorga dicha calidad a sus empleados de planta, situación que no se presentó con la actora carente del cumplimiento de tales formalidades, ya que como se expresó en el escrito de contestación de la demanda la ACTORA nunca fue vinculada por el FNA como empleada oficial, debido a que no se celebró ningún contrato de trabajo directo con la entidad; aunado a ello, fue con estas EST, con quienes firmó contrato laborales, quienes se encargaron de cancelar de manera oportuna sus prestaciones salariales salarios – seguridad social y prestaciones sociales, concluyéndose que el FNA NO era su pagador.

No existe prueba física o taxativa en donde se demuestre que la subordinación o el cumplimiento de un horario fuera exigido por parte del FNA, tampoco la existencia de un contrato laboral donde se haya establecido los elementos propios del contrato de trabajo.

No se demostró la existencia de los elementos propios del contrato laboral con el FNA, toda vez que la vinculación del demandado fue por intermedio de las EST, situación reconocida por la actora y los testigos, al conocer el tipo y origen de la vinculación en atención al cumplimiento de las metas del FNA.

Con relación al papel que desarrollan las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias y su responsabilidad, debe traerse a cita la tesis que ha mantenido la Corte Suprema de Justicia, en su sala de casación Laboral: Sentencia marzo 12 de 1997 Exp. 8978:

“Con respecto al personal en misión, para todos los efectos la empleadora es la EST y por tanto está se hace responsable del pago de los pertinentes derechos laborales e incluso de la salud ocupacional. A este propósito la Ley impone como requisito especial para que el Ministerio del Trabajo autorice su funcionamiento, que la E.S.T constituya garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores y en cuantía no inferior a 500 veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar el pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones, ante el riesgo de una eventual iliquidez.”

De conformidad a lo expuesto, no cabe duda alguna que para todos los efectos legales la empleadora de la demandante no fue otra que las EST, una empresa constituida con sujeción a la ley, pues contaba con una autorización del Ministerio de Trabajo para su funcionamiento, para lo cual debió constituir una garantía con la compañía de seguros vinculada a este proceso, empresa de seguros legalmente constituida, garantía que se contrató precisamente a favor de los trabajadores de las EST, para asegurar el pago correspondiente a salarios prestaciones e indemnizaciones, ante el riesgo de una posible iliquidez, como la que atravesó la empresa en cita, quien en este momento se encuentra en liquidación judicial.

Ahora, se invoca la solidaridad de mi representada, frente a las condenas que pudieran concederse en el presente proceso, lo cual debe ser declarado improcedente, atendiendo para todos los efectos de interpretación y aplicación de la ley, lo expuesto en reiterada jurisprudencia por la Honorable Corte Suprema, quien se ocupó de definir el marco de responsabilidad de la empresa usuaria de los servicios de trabajadores en misión, señalando en la misma sentencia antes citada los argumentos que para el efecto se citan a continuación:

**LA RESPONSABILIDAD DEL USUARIO** “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 nexo. Solo en los casos determinados expresamente en la ley se contempla la solidaridad de personas que no figuren también como empleadoras en el nexos 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.”

Resulta evidente, como bien lo expone este alto Tribunal, que las empresas usuarias no están llamadas a responder en solidaridad, pues en principio no fueron contempladas dentro del sentido y querer de la norma que para el efecto dispone ese tipo de responsabilidad, en lo que corresponde a acreencias laborales de los trabajadores en misión.

Respecto a la naturaleza de los contratos interadministrativos con las EST, estos contratos fueron celebrados con el ánimo de proveer de personal en servicio al FNA; Esta situación fáctica surge por su naturaleza y constitución, basándose en el principio de buena fe al contratar servicios mediante actos administrativos y/o comerciales, para que sean estas las encargadas directamente cubrir las misiones necesarias por parte del FNA, pero estas alianzas, de igual manera no determinan la existencia de una relación laboral como empleados directos de estas temporales o empresas que hayan sido involucradas, como fueron las EST vinculadas al proceso de la referencia; Lo cierto es que, la accionante presto sus servicios al FNA en atención a los contratos administrativos y comerciales que se había celebrado con estas empresas temporales, como trabajador en misión, situación que se presentó no por capricho, sino por los protocolos de constitutivos del FNA.

Siendo, los planes de expansión de la entidad los que generaron la necesidad de aplicar este tipo de contrato administrativos con la EST, con el fin de suplir las necesidades del cumplimiento de las metas establecida mediante personal en misión, debido a su falta de autonomía en la contratación de personal de planta.

La falta de autonomía por parte del FNA en el ámbito de contratación laboral se da, al ser una entidad de carácter estatal se encuentra sujeta a las reglas de vinculación previas para la ampliación de su planta de personal, esto, en atención a la resolución 070 del 2000, obligado que para cumplir con su programa de expansión ha debido vincular a personal en misión de carácter temporal, mediante las EST.

Cada uno de los contratos interadministrativos celebrado con las EST, son celebrados por un tiempo determinado y con base en ello, las EST gestionan los contratos de obra labor, una vez se termina el contrato interadministrativo termina el objeto por el cual se crean las relaciones laborales, es decir que, la terminación deprecada por cada una de las EST fue justificada, en atención a la terminación del contrato celebrado con el FNA.

El actuar de **BUENA FE**, por parte del FNA, surge en atención al cumplimiento de sus facultades expresas en su objeto social y en atención a la limitación de contratación en la planta de empleados del FNA, esta limitación fue impuesta desde su constitución; lo anterior, al ser el fondo nacional del ahorro una entidad de carácter estatal que se encuentra sujeta a las reglas de vinculación previas para la ampliación de su planta de personal en atención a la resolución 070 del 2000, para el cumplimiento de su programa de expansión debió vincular al personal en misión de carácter temporal; Por lo cual la condena impuesta al FNA por sanción moratoria, se da de manera intransigente, debido a que, debido a la expresa disposición normativa, el FNA no cuenta con autonomía para vincularlos mediante contrato laboral de manera directa, pese a los requerimientos realizados ante función pública para que se autorice la contratación de planta de personal de manera directa; sin embargo, para el momento en que se presentan los hechos, la figura empleada de acuerdo a las citaciones mencionadas para la proyección o implemento en metas, hecho manifestado por los testigo y el demandante se presenta la suscripción de los contratos con las empresas de servicios temporales, actuación que surge y que se da en buena fe, sin ninguna intencionalidad de vulnerar o violación a la ley y en consecuencia a través de este tipo de contrato es que se vinculó al aquí demandante y en tal sentido, la presunción de legalidad de esas

vinculación no le es atribuible declarar al FNA algún tipo de responsabilidad sobre la pretensiones declaratorias.

Se reitera, El FNA no cuenta con autorización para contratar a trabajadores oficiales de forma directa, pero si debe cumplir con sus metas de expansión y crecimiento, estando justificada la vinculación de trabajadores en misión para tales fines, la contratación del demandante no fue caprichosa ni con el ánimo de causarle perjuicio alguno, sino por la misma necesidad de continuar prestando servicios.

Es necesario resaltar que a la trabajadora demandante se le han realización distintos pagos por concepto de vacaciones, salario y prestaciones sociales por parte de sus empleadores y con ocasión a los tempos laborados que reclama en la demanda, por lo que no puede pretender un nuevo pago por el mismo concepto.

Aún en gracia de discusión se deduce que, las prestaciones pagadas por el sector privado han de valer para entender que se han pagado las prestaciones laborales previstas para el trabajador oficial, pues, aunque se tratan de dos regímenes distintos, las mismas se traducen en regulaciones espejo, en el que uno y otro les otorgan a los trabajadores particulares uno y a los oficiales otro, las mismas prestaciones cuyo valor es equivalente.

Es una desmesurada pretensión solicitar que un trabajador reciba doble reconocimiento de derechos por un mismo tiempo laborado, así entonces, esta demanda resulta inane porque pone de manifiesto la inutilidad de invocar el contrato realidad, al que ha acudido la jurisprudencia para restablecer los derechos vulnerados al trabajador por relaciones precarias; pero aquí ocurre, que se pretende declarar un contrato realidad cuando el supuesto contrato oculto también es un contrato de trabajo por el cual el trabajador ha recibido el salario y las prestaciones sociales que le corresponderían por la declaratoria pretendida.

De igual manera que, la existencia de una prescripción Extintiva del derecho, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo título II, capítulo I, artículo 488, que por regla general establece que: "Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto."

Todas las obligaciones laborales que se reclamen deben hacerse en el lapso de los tres años siguiente contados desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.

La anterior tiene su explicación en la sentencia C-918 de 2010:

"La prescripción trienal acusada, no contradice los principios mínimos fundamentales establecidos por el Estatuto Superior, porque la finalidad que persigue es adecuar a la realidad el sentido mismo de la oportunidad, con lo cual logra que no se desvanezca el principio de la inmediatez, que, obviamente, favorece al trabajador, por ser la parte más necesitada en la relación laboral. El derecho de los trabajadores no puede menoscabarse (art. 53 C.P.), y es en virtud de ello que la prescripción de corto plazo garantiza la oportunidad a que tienen derecho los que viven de su trabajo."

Por todo lo anterior, solicito al Honorable Tribunal, confirmar la sentencia de primera instancia proferida el seis (06) de julio de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Primero Laboral del Circuito, en virtud del cual se absolvió de toda pretensión al FNA y por tanto se mantenga.

Atentamente,

**LAURA CATHERINE PINZÓN ANGULO**

**C.C. No. 1099205804**

**T.P. No. 275787**